

# **Arbeitszeitverkürzung in Deutschland**

**Von Wolfgang Heveker  
aus Kassel-Wilhelmshöhe**







Digitized by the Internet Archive  
in 2026

[https://archive.org/details/IA41556022\\_0026](https://archive.org/details/IA41556022_0026)

ARBEITSZEITVERKÜRZUNG IN DEUTSCHLAND

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der wirtschaftswissenschaftlichen Doktorwürde

der

Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät

der Philipps-Universität zu Marburg



vorgelegt von

Wolfgang Heveker

aus

Kassel-Wilhelmshöhe

Marburg

1957

Als Dissertation von der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät

angenommen am: 3. Juli 1957

Berichterstatter: Professor Dr. Albrecht

Mitberichterstatter: Professor Dr. Brandt

Tag der mündlichen Prüfung: 27. Juli 1957

# I n h a l t

|                                                                                                                                         | Seite |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| A. Die Arbeitszeit in der Vergangenheit . . . . .                                                                                       | 1     |
| B. Die Arbeitszeitverkürzung als Untersuchungsobjekt . . . . .                                                                          | 3     |
| I. Die Meinung der Beteiligten . . . . .                                                                                                | 3     |
| II. Der Begriff der Arbeitszeitverkürzung . . . . .                                                                                     | 12    |
| III. Die Notwendigkeit der Arbeitszeitverkürzung . . . . .                                                                              | 13    |
| C. Die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung sowie ihre Abhängigkeit von wirtschaftlichen und außerwirtschaftlichen Faktoren . . . . . | 15    |
| I. Möglichkeiten und Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung im Rahmen der bestehenden Arbeitszeitvorschriften . . . . .                 | 15    |
| a) Gesetzliche Regelungen . . . . .                                                                                                     | 15    |
| b) Privatrechtliche Vereinbarungen . . . . .                                                                                            | 17    |
| c) Arbeitsrechtliche Probleme . . . . .                                                                                                 | 25    |
| II. Die Arbeitszeitverkürzung in arbeitsphysiologischer Sicht . . . . .                                                                 | 27    |
| a) Das Ausmaß der Krankheiten und Betriebsunfälle . . . . .                                                                             | 28    |
| b) Die Leistungsbereitschaft des Menschen . . . . .                                                                                     | 35    |
| c) Betriebliche Kurzpausen . . . . .                                                                                                    | 40    |
| d) Die Länge der Wochenendfreizeit . . . . .                                                                                            | 44    |
| e) Betriebliche Auswirkungen richtiger Arbeitszeit- und Pausengestaltung . . . . .                                                      | 49    |
| III. Die kultur- und familienpolitische Bedeutung einer Verkürzung der Arbeitszeit . . . . .                                            | 50    |
| a) Die Entwicklung der Arbeit . . . . .                                                                                                 | 51    |
| b) Der Umfang der Freizeit . . . . .                                                                                                    | 53    |
| c) Die Verwendung der Freizeit . . . . .                                                                                                | 55    |
| d) Arbeitszeitverkürzung und Berufsausbildung . . . . .                                                                                 | 61    |

|                                                                                             |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| IV. Wirtschaftliche Voraussetzungen und Konsequenzen der<br>Arbeitszeitverkürzung . . . . . | 63 |
| a) Volkswirtschaftliche Gesichtspunkte . . . . .                                            | 63 |
| 1) Auswirkungen über den Preis . . . . .                                                    | 63 |
| 2) Die Abhängigkeit von der Produktivität . . . . .                                         | 66 |
| 3) Der Wert internationaler Vergleichszahlen . . . . .                                      | 71 |
| b) Betriebswirtschaftliche Aspekte . . . . .                                                | 76 |
| 1) Produktivitätssteigerung durch Rationalisierung . . . . .                                | 76 |
| 2) Die Arbeitszeitverteilung . . . . .                                                      | 82 |
| 3) Das Erfordernis individueller Prüfung . . . . .                                          | 83 |
| 4) Spezielle Betriebsformen . . . . .                                                       | 84 |
| D. Schlußbetrachtung . . . . .                                                              | 90 |
| Literaturverzeichnis . . . . .                                                              | 93 |

## A. Die Arbeitszeit in der Vergangenheit

Die ersten von Erfolg gekrönten Bestrebungen, übermäßig lange Arbeitszeiten zu kürzen, sind zu Beginn des 19. Jahrhunderts feststellbar. 1802 wurde in England unter der Regierung von Robert Peel ein Fabrikgesetz erlassen, welches die Arbeitszeit der Pfarrlehrlinge in der Wollindustrie auf 12 Stunden reduzierte. Im Jahre 1810 verminderte der englische Fabrikant Robert Owen in seinen Betrieben die Arbeitszeit von 17 auf 10 Stunden.

Zunächst ging die Initiative, die auf eine Verkürzung der Arbeitszeit abzielte, von dem einzelnen Unternehmer oder - wobei wehrpolitische Gründe neben sozialpolitischen eine Rolle spielten - von der Landesregierung aus. Erst nachdem die Aufhebung der Koalitionsverbote den Weg zu einem gewerkschaftlichen Zusammenschluß der Arbeiter freigemacht hatte, gewannen die Arbeiter durch ihre Vertreter einen stärkeren Einfluß auf die Regelung der Arbeitszeiten. Schon um die Mitte des 19. Jahrhunderts gelang es der Arbeitnehmerschaft - unterstützt durch Regierung und Gewerkschaften -, in einzelnen Landesteilen Australiens den Achtstundentag durch freie Vereinbarung festzusetzen. Während es in Übersee diejenigen Länder (USA, Australien, Neuseeland) waren, deren natürlicher Reichtum eine kürzere Arbeitszeit gestattete, richtete sich der Umfang der Arbeitszeitverkürzung in Europa vorwiegend nach dem Grad der Industrialisierung des jeweiligen Landes sowie nach der Machtposition der Gewerkschaften. So erklärt es sich, daß um 1875 die tägliche Arbeitszeit in England nur noch durchschnittlich 9 Stunden betrug, während in Deutschland erst im Rahmen der Arbeitsschutzgesetzgebung im Jahre 1891 die Arbeitszeit für Frauen auf 11 Stunden täglich begrenzt wurde.

Die Arbeitszeitlänge - ein besonders umstrittenes Objekt des Arbeitsschutzes - war für die Arbeiterbewegung schon sehr bald zu einer Prinzipienfrage ersten Ranges geworden. Die Diskussion des Achtstundentages, der zum erstenmal 1889 anläßlich des internationalen Arbeitskongresses in Paris gefordert worden war, bewegte sich zwischen sachlichen Erwägungen und sozialdogmatischen Bestrebungen. Bis in die 20er Jahre hinein wurde die Frage der Arbeitszeitverkürzung allein von nichtsozialistischen Kreisen unter dem Aspekt physischer Belastung und gesundheitlicher Gefahren gesehen, während die von sozialistischer Seite geforderte gesetzliche Fixierung des "Normalarbeitstages" mit dem Hinweis auf das Selbstbestimmungsrecht des Arbeiters abgelehnt wurde.

Die Befürworter einer allgemeinen Regelung glaubten die Rechtfertigung ihrer Forderung in der zunehmenden wirtschaftlichen Abhängigkeit der Arbeiterschaft

zu finden, die einen gesetzlichen Schutz auch für diesen Bereich als notwendig erscheinen ließ. Daneben lieferte das Verlangen nach Verkürzung der Arbeitszeit eine neue Waffe im Klassenkampf, wobei der Gedanke der Aufsaugung der "industriellen Reservearmee" von mitbestimmendem Einfluß gewesen sein mag.

Entscheidend für die weitere Verminderung der Arbeitszeit war dann die 1919 zustandegekommene "Hours of Work (Industry) Convention" (1), deren Inhalt die Einführung der 48-Stunden-Woche betraf. Die meisten europäischen Länder übernahmen die neue Arbeitszeitregelung, soweit sie sie nicht bereits bei sich verwirklicht hatten. Die gesetzliche Fixierung des Achtstundentages war in Deutschland bereits durch die Demobilmachungsverordnung vom 23.11.1918 und vom 18.3.1919 für Arbeiter und Angestellte erfolgt. Diese Entwicklung wurde gefördert einmal durch die Reaktion auf übermäßig lange Arbeitszeiten während des ersten Weltkrieges, ferner durch die in vielen Ländern herrschende Arbeitslosigkeit.

Eine weitere, 1935 beschlossene "Fourty-Hour Week Convention" (2) der Internationalen Arbeitsorganisation fand in Deutschland keine Resonanz.

Seit jener Zeit sind die intensiven Bestrebungen der Arbeitnehmerorganisationen darauf gerichtet, die in den weitaus meisten Staaten noch übliche und gesetzlich verankerte 48-Stunden-Woche in mehr oder weniger großem Umfang weiter zu kürzen.

- 
- (1) The International Labour Code 1939, herausgeg. von der ILO, Montreal 1941. S.59: Article 99. Hours of Work (Industry) Convention 1919.  
1. The working hours of persons employed in any public or private industrial undertaking or in any branch thereof, other than an undertaking in which only members of the same family are employed, shall not exceed eight in the day and fortyeight in the week, with the exceptions hereinafter provided for.
- (2) The International Labour Code 1939 a.a.O. S.108: Article 169. Forty-Hour Week Convention 1935. Each Member to which this Section applies -  
(a) declares its approval of (i) the principle of a forty-hour week applied in such a manner that the standard of living is not reduced in consequence;

## B. Die Arbeitszeitverkürzung als Untersuchungsobjekt

### I. Die Meinung der Beteiligten

Während die ersten Jahre des Wiederaufbaus nach Deutschlands Zusammenbruch durch intensive Arbeit auf allen Gebieten, durch die Notwendigkeit, einen erheblichen Nachholbedarf zu decken und hierfür beim einzelnen die finanziellen Voraussetzungen zu schaffen, gekennzeichnet waren, schieben sich in jüngster Zeit wieder Bestrebungen in den Vordergrund, die auf eine Verminderung der Arbeitszeit hinauslaufen.

Der Ruf nach Arbeitszeitverkürzung wird so mächtig vorgetragen, daß sie zu einem ernstlichen Problem geworden ist; aber nicht nur zu einem wirtschaftlichen, sondern zu einem Problemkomplex, der nahezu alle Disziplinen, die sich mit dem menschlichen Verhalten befassen, berührt. Denn der Mensch ist ja nicht nur ein ökonomisches Wesen; seine Handlungen werden von allerlei Anregungen, Einflüssen und Reizen seelischer sowie physischer Natur bestimmte, die in eine Untersuchung, in deren Mittelpunkt der Mensch als ein so außerordentlich komplexes Wesen steht, unbedingt mit einbezogen werden müssen.

Damit wird aber auch deutlich, daß sich die schwierigen Fragen, die sich mit einer weiteren Reduzierung der Arbeitszeit verbinden, nicht mit wenigen polemischen, interessenpolitisch gefärbten Schlagworten beantworten lassen, sondern daß diese Fragen einer genauen und sorgfältigen Analyse bedürfen. Will man sich einen Überblick über die Einstellung der Sozialpartner zum Problem der Arbeitszeitverkürzung verschaffen - und ich halte das für überaus wichtig, da die Durchführung der Arbeitszeitverkürzung letztlich von ihnen abhängt -, so kommt man nicht umhin, auch auf Zitate zurückgreifen zu müssen, deren Wert über den propagandistischen Nützlichkeitskaum hinausgeht.

Nacheinander sollen die Verbände der Arbeitnehmer, ihre Gesprächspartner, die Arbeitgeberverbände, und schließlich die schaffenden Menschen selbst zu Wort kommen. Ende April 1955 übergab der Stellvertretende Vorsitzende des Bundesverbandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes, R e u t e r, in Düsseldorf das Aktionsprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes der Öffentlichkeit. Anlässlich der Übergabe sagte Reuter, die Arbeitgeber müßten sich jetzt den Kopf darüber zerbrechen, wie der höhere Anteil des Arbeiters am Sozialprodukt verwirklicht werden könne, ohne daß dabei die Produktion

sinke (3). Das Aktionsprogramm, das der Bundesvorstand und der Bundesausschuß des DGB in ihren Sitzungen vom 29. und 30.3.1955 einstimmig billigten, befaßt sich in Punkt I mit der Einführung der kürzeren Arbeitszeit. Dieser Punkt hat folgenden Wortlaut:

"Fünftagewoche bei vollem Lohn- und Gehaltsausgleich mit täglich achtstündiger Arbeitszeit.

Begründung:

Die menschliche Arbeitskraft ist das höchste Gut des einzelnen und unseres Volkes. Diese Arbeitskraft ist in Gefahr. Die Produktionsmethoden und Arbeitsbedingungen verursachen erhebliche körperliche und seelische Schäden bei den Arbeitern, Angestellten und Beamten. Zur Auffrischung der erschöpften Kräfte reichen die Ruhezeiten nicht mehr aus. Die soziale und sittliche Grundlage des Familienlebens ist bedroht.

Die Arbeitsunfähigkeit vor Erreichung der Altersgrenze hat in den letzten Jahren erschreckend zugenommen. Die Sozialversicherung weist steigende Kranken- und Unfallzahlen aus. Die Zahl der Arbeitsunfähigen im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung wird ständig größer. Vom Arbeitsertrag der Arbeitsfähigen müssen immer mehr Menschen leben.

In anerkannten Kreisen der Wissenschaft wird immer wieder auf das Mißverhältnis zwischen Ermüdung und Erholung hingewiesen. Ein verlängertes Wochenende gibt den arbeitenden Menschen die Möglichkeit einer besseren Erholung. Nur eine längere Erholungszeit wird die Leistungsfähigkeit der arbeitenden Menschen auf die Dauer erhalten. Das verlängerte Wochenende wirkt auch den steigenden Kranken- und Unfallzahlen und der Frühinvalidität entgegen.

Die Arbeitszeitverkürzung ist nicht nur notwendig, sondern auch möglich und wirtschaftlich tragbar. Heute wird in 40 Arbeitsstunden in unserer Wirtschaft bereits mehr geleistet und mehr produziert als vor einigen Jahren in 48 Arbeitsstunden.

Seit der Geldreform ist die Arbeitsleistung gestiegen und steigt noch immer. In der gleichen Zeit ist der Lohn- und Gehaltsanteil am Ertrag gefallen.

Die Verkürzung der Arbeitszeit hat nicht nur wirtschaftliche, sondern auch große kulturelle Bedeutung. In der Zeit der Hast und Unruhe ist es unerlässlich, dem Menschen wieder die Zeit zu geben, zu sich selbst zu finden.

---

(3) Frankfurter Allgemeine Zeitung, Frankfurt/M., 28.4.1955.

Fünf Forderungen des Gewerkschaftsbundes.

Mit ihrem Kampf um die Verkürzung der Arbeitszeit erfüllt die Gewerkschaftsbewegung eine hohe kulturfördernde Aufgabe.

"Die Verkürzung der Arbeitszeit soll sowohl durch Tarifvertrag als auch durch Gesetz herbeigeführt werden" (4).

Im Hinblick auf die zwischen den Gewerkschaften und der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände geführten Gespräche heißt es im Geschäftsbericht (5) des DGB: "Diese Gespräche waren sehr schwierig und von manchen Hemmungen begleitet, da die Bundesvereinigung sich auf den Standpunkt stellte, daß die Arbeitszeitverkürzung automatisch mit der Lohnfrage und der Produktivitätsentwicklung gekoppelt werden müsse ..... Diese Auffassung war für den Deutschen Gewerkschaftsbund untragbar; denn es steht fest, daß auch bei einer Arbeitszeitverkürzung in Anbetracht der steigenden Produktivität Lohnerhöhungen möglich sind. Die Gewerkschaften halten Verhandlungen mit den einzelnen Wirtschaftszweigen für ersprießlicher als den Abschluß einer allgemeinen Vereinbarung der Spitzenverbände..."

Gerhard K r o e b e l, Fachsekretär der volkswirtschaftlichen Abteilung des DGB Hamburg, wies in seinem Referat gelegentlich des Seminars der Deutschen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft in Heiligenhaus zwar zunächst darauf hin, daß die Verwirklichung der Arbeitszeitverkürzung von 48 auf 40 Stunden dem allgemeinen Wiederaufbau, der Rationalisierung und der Organisation der Wirtschaft anzupassen sei (6), widersprach sich dann jedoch, als er weiter ausführte: "Entweder trifft es für eine Branche zu, daß die betrieblichen Kosten sich ausgleichen, die Betriebsleistung sogar steigt.... dann ist nicht einzusehen, daß der Rest der Firmen - auch mit tariflichem Zwang - nicht folgen soll" (7).

Max W ö n n e r tritt dagegen die Auffassung, daß man sich über das Tempo der Geschehnisse unterhalten müsse. "Es wird Gewerbebezüge geben, in denen die Vierzigstundenwoche nicht sofort realisiert werden kann, wo das eben dem Zuge der Zeit angepaßt werden muß" (8).

---

(4) Geschäftsbericht des Bundesvorstandes des DGB 1954/55, Düsseldorf.  
S. 72 f.

(5) Geschäftsbericht des Bundesvorstandes des DGB a.a.O. S.71.

(6) Haller, Kroebe, Seischab: Die Vierzigstundenwoche, Darmstadt 1955.  
S. 120.

(7) Die Vierzigstundenwoche a.a.O. S. 129.

(8) Deutsches Industrieinstitut: Material zum Zeitgeschehen Nr.7 v.  
20.4.1955, Köln.

Neben dem DGB setzt sich die Deutsche Angestelltengewerkschaft seit 1953 in ihrem Grundsatzprogramm für die - notfalls etappenweise - Einführung der vierzigstündigen Arbeitszeit an 5 Wochentagen ein. Der 5. Gewerkschaftstag der DAG bekräftigte im September 1954 diese Forderung erneut: "Nach Ansicht der DAG wird es in Zukunft nicht mehr...möglich sein, die Produktivität allein von der Kapitaleseite her zu steigern... Soll aber die Produktivität entscheidend gesteigert werden, so geht das heute nicht mehr ohne den Willen der Arbeitnehmer zur Mehrleistung" (9). Rolf Spaethen, Vorstandsmitglied der DAG, verlangt hierfür besondere Anreize (der DGB meldet medizinische Bedenken an). Spaethen fährt fort: "Zweitens aber muß (!) die Einführung einer Fünftagewoche in Verbindung mit der 40-Stunden-Woche für die Wirtschaft zu gesteigerter Produktivität führen. Die Ausschaltung des bekanntermaßen unproduktiven und unrationellen Sonnabends (mit nur 5 Stunden Arbeitszeit) kann kein (!) anderes Ergebnis haben" (10). Im übrigen soll das Tempo der Arbeitszeitverkürzung den unterschiedlichen wirtschaftlichen Gegebenheiten angepaßt werden.

Die Argumente der Arbeitnehmerseite seien noch einmal zusammengefaßt: Sie fordert

- 1) die Fünftagewoche bei vollem Lohn- und Gehaltsausgleich mit täglich achtstündiger Arbeitszeit;
- 2) eine gesetzliche Rahmenregelung, im übrigen privatrechtliche Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern.

Sie begründet diese Forderungen mit

- 1) der körperlichen und seelischen Schädigung durch verschlechterte Produktionsmethoden und Arbeitsbedingungen, die eine Verlängerung der Ruhezeiten erforderlich mache;
- 2) dem Mißverhältnis zwischen Ermüdung und Erholung, das nur durch ein verlängertes Wochenende zu beheben sei;
- 3) der daraus resultierenden Zunahme der Krankheitsfälle und der Frühinvalidität;
- 4) der Gefährdung der sozialen und sittlichen Grundlagen des Familienlebens;

---

( 9) Die Mitbestimmung, Heft 2, Hamburg 1955, Rolf Spaethen: DAG zur Vierzigstundenwoche.

(10) DAG zur Vierzigstundenwoche, a.a.O.

- 5) der Verbesserung der Arbeitsproduktivität, die den geforderten Lohnausgleich ohne Gefährdung der Währung oder Erhöhung des Preisniveaus gestatte.

Die grundsätzliche Einstellung der deutschen Arbeitgeber hat der Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Hans-Constantin Paulsen, umrissen. Er erklärte am 29.10.1954: "Die Arbeitgeber sind keine grundsätzlichen Gegner einer Verkürzung der Arbeitszeit. Im eigensten Interesse der Arbeitnehmer aber muß darauf hingewiesen werden, daß die Erreichung eines solchen anzustrebenden Zieles in erster Linie ein Produktionsproblem ist. Sofern mit der Verkürzung der Arbeitszeit eine Verringerung der Güterproduktion verbunden ist, bedeutet die Arbeitszeitverkürzung eine Schmälerung unseres Sozialprodukts und damit unserer Lebensbasis. Solange die technische und kapitalmäßige Ausstattung unserer Betriebe noch in so starkem Maße hinter anderen europäischen und außereuropäischen Volkswirtschaften zurückbleibt, fehlt uns in der deutschen Wirtschaft die Möglichkeit, eine Verkürzung der Arbeitszeit gütermäßig auszugleichen. Da die Überwindung unserer Nachkriegsnöte, die Versorgung der nicht mehr arbeitsfähigen Rentner, der Aufbau neuer Arbeitsplätze für Flüchtlinge und Heimatvertriebene und die wünschenswerte Erhöhung unseres allgemeinen Lebensstandards entscheidend von der Festigung und vom Ausbau unserer Güterproduktion abhängen, kann eine generelle Verkürzung der Wochenarbeitszeit im gegenwärtigen Zeitpunkt - auch wenn sie über den Weg tariflicher Abmachungen erstrebt wird - weder im Interesse der sozial Schwachen noch im Interesse der gesamtwirtschaftlichen und währungsmäßigen Stabilität, noch im Interesse der gesamten Arbeitnehmerschaft verantwortet werden. Allgemeine oder gesetzliche Maßnahmen zur Einführung der 40-Stunden-Woche sind daher unter den obwaltenden Umständen in der Deutschen Bundesrepublik nicht möglich. Dies schließt in keiner Weise betriebliche Einzelregelungen aus, die, sofern sie ohne Produktionseinschränkungen und Preiserhöhungen durchgeführt werden können, in der gemeinsamen Zielrichtung zu begrüßen sind" (11).(11a).

---

(11) Deutsches Industrieinstitut: Anlage zum Unternehmerbrief Nr. 17 v. 28.4.1955, Köln.

(11a) Es ist m.E. nicht richtig, als Begründung für die bejahende oder ablehnende Haltung zur Arbeitszeitverkürzung die Produktivitätsverhältnisse des Auslandes oder überhaupt die Verhältnisse im Ausland heranzuziehen, wie es durch das Deutsche Industrieinstitut geschieht, wenn es die während der Volksfrontregierung Léon Blums in Frankreich eingeführte Vierzigstundenwoche, die sich später als nachteilig erwies,

Am 12.1.1956 haben die Arbeitgeberverbände ein 10-Punkteprogramm bekanntgegeben, das Vorschläge zur Durchführung einer Verminderung der Arbeitszeit beinhaltet. Die wichtigsten Punkte dieses Programms seien sinngemäß zitiert: In Punkt 3 wird der Vorschlag gemacht, den auf die Arbeitnehmer entfallenden Anteil an der Produktivitätssteigerung vereinbarungsgemäß aufzuteilen in Lohnerhöhung und Arbeitszeitverkürzung; davon abgesehen sei eine an die Stelle dieser beiden Vergünstigungen tretende Preissenkung dem ganzen Volk dienlicher. In den Punkten 4 und 5 wird eine im Rahmen der Produktivitätssteigerung durchzuführende stufenweise Verminderung der Arbeitszeit gefordert; diese Anregung ähnelt - wenn sie auch viel allgemeiner gehalten ist -, dem sog. S c h a r n o w s k i - Plan, einem Vorschlag von Gewerkschaftsseite, der noch ausführlich zu besprechen sein wird.

Für Betriebe, die eine Verkürzung der Arbeitszeit aus organisatorischen Gründen nicht vornehmen wollen, wird im Punkt 6 des Programms die Zahlung von Überstundenzuschlägen von einer entsprechend früheren Wochenstunde abgefordert. Der DGB, der solche Überstunden ablehnt, weist darauf hin, daß die Regelung, wie sie in Punkt 6 angedeutet ist, mit dem Hauptgrund seiner Forderung nach einer Senkung der Arbeitszeit, nämlich dem gesundheitlichen, nicht vereinbar ist.

Die Punkte 8 und 9 verlangen eine Sonderregelung und Sonderprüfung für den Kohlebergbau, das Handwerk, den Handel und die Landwirtschaft, um ihren besonderen Eigenheiten besser gerecht zu werden.

Schließlich sollen nach Punkt 10 mit der Durchführung der vorgeschlagenen Maßnahmen paritätisch zusammengesetzte Kommissionen betraut werden, die auf der "überfachlichen Bundesebene" und für die einzelnen Wirtschaftszweige gebildet werden sollen (13).

---

für Deutschland als warnendes Beispiel hinstellt, das zur Vorsicht mahnen soll (12). Das Industrieinstitut vergleicht damit nationalpolitische, nationalwirtschaftliche und konjunkturelle Verhältnisse des damaligen Frankreich mit den Verhältnissen im heutigen Deutschland, die aber nichts miteinander gemeinsam haben. Schlußfolgerungen, die aus einer solchen Argumentation gezogen werden, müssen notwendig an dem zur Debatte stehenden Problem vorbeigehen.

(12) Deutsches Industrieinstitut: Material zum Zeitgeschehen Nr. 18 v. 9.8.1955, Köln.

(13) Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: Vorschläge zur Frage Arbeitszeit und Lohn, ohne Ort und Jahr.

Die Stellungnahmen der Arbeitgeber lassen sich zu den folgenden Gesichtspunkten zusammenfassen:

Die Unternehmer befürworten

- 1) eine stufenweise Verkürzung der Arbeitszeit soweit die Steigerung der Produktivität dies ohne Erhöhung des Preisniveaus und ohne Gefährdung der Währung gestattet;
- 2) eine vertragliche Regelung der Arbeitszeitlänge;
- 3) Sonderregelungen für den Kohlebergbau, das Handwerk, den Handel und die Landwirtschaft;
- 4) die Berücksichtigung der unterschiedlichen wirtschaftlichen, technischen und sozialen Struktur der Betriebe;
- 5) die Verbesserung des Lebensstandards durch die Verwirklichung nur eines Teils der durch Produktivitätssteigerung möglich gewordenen Arbeitszeitverkürzungen.

Sie begründen ihr Verlangen mit

- 1) der Gefahr der Verminderung der Güterproduktion und damit des Sozialprodukts;
- 2) der Stabilhaltung des Preisniveaus, nicht zuletzt im Interesse der sozial Schwachen;
- 3) der Stabilhaltung der deutschen Währung, u.a. im Hinblick auf den Außenhandel und hier besonders auf den Export;
- 4) der noch nicht ausreichenden Kapitalausstattung der Betriebe und der damit verbundenen relativ schwachen internationalen Wettbewerbsstellung.

"Sind Sie dafür, daß - bei gleichbleibender Arbeitszeit von 48 Stunden pro Woche - an 6 Arbeitstagen gearbeitet wird, oder sind Sie dafür, daß nur an fünf Tagen mit verlängerter täglicher Arbeitszeit und dafür einem freien Sonnabend gearbeitet wird?"

Die Frage stellte das Emnid-Institut in Bielefeld an einen repräsentativen Querschnitt der westdeutschen Bevölkerung, der sich sowohl aus Arbeitnehmern und Arbeitgebern als auch aus deren Ehefrauen zusammensetzte.

Die Befragung hatte das folgende Ergebnis:

|                                                                | für 5-Tg.-<br>Woche | für 6-Tg.-<br>Woche | ohne Meinung |
|----------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|--------------|
| Gesamtbevölkerung                                              | 54                  | 41                  | 5            |
| Männer                                                         | 56                  |                     |              |
| Frauen                                                         | 52                  |                     |              |
| Gesamtbevölkerung<br>ohne Rentner, Land-<br>wirte u. -arbeiter | 64                  | 33                  | 3            |
| Männer                                                         | 65                  | 33                  | 2            |
| Frauen                                                         | 63                  | 34                  | 3            |
| Altersschichten                                                |                     |                     |              |
| 16 bis unter 25                                                | 72                  | 26                  | 2            |
| 25 " 30                                                        | 70                  | 29                  | 1            |
| 30 " 50                                                        | 64                  | 33                  | 3            |
| 50 " 65                                                        | 56                  | 41                  | 3            |
| Einkommenschichten                                             |                     |                     |              |
| Familieneinkommen<br>monatlich netto DM                        |                     |                     |              |
| unter 250                                                      | 68                  | 27                  | 5            |
| 250 bis " 400                                                  | 65                  | 33                  | 2            |
| 400 " 600                                                      | 61                  | 38                  | 1            |
| 600 und darüber                                                | 67                  | 31                  | 2            |
| Berufsgruppen                                                  |                     |                     |              |
| Arbeiter insgesamt                                             | 69                  | 29                  | 2            |
| Männer                                                         | 70                  | 28                  | 2            |
| Frauen                                                         | 67                  | 30                  | 3            |

|                        |    |    |   |      |
|------------------------|----|----|---|------|
| Angestellte insgesamt  | 68 | 30 | 2 |      |
| Männer                 | 63 | 35 | 2 |      |
| Frauen                 | 72 | 25 | 3 |      |
| Beamte insgesamt       | 60 | 38 | 2 |      |
| Selbständige und freie |    |    |   |      |
| Berufe insgesamt       | 48 | 49 | 3 | (14) |

Wenn es auch sehr bedauerlich ist, daß diese Befragung - wie schon angedeutet - nicht das Problem der eigentlichen Arbeitszeitverkürzung, sondern nur das der Arbeitszeitverlagerung zum Gegenstand hatte, so zeigt die vorstehende Tabelle in der Tendenz doch den Wunsch der Arbeitnehmer, zu einem verlängerten Wochenende zu kommen und dafür eine täglich längere Arbeitszeit in Kauf zu nehmen. Der Wunsch ist umso ausgeprägter, je jünger die Befragten sind. Hierin dokumentiert sich die Beobachtung, daß sich die Einstellung zur Arbeit gewandelt hat. Die jüngere Generation sieht in der Arbeit nur noch das Mittel zur Befriedigung anderer Bedürfnisse, wofür eine möglichst lange Freizeit zur Verfügung stehen soll. Die überwiegend ablehnende Haltung der Selbständigen und der Angehörigen freier Berufe erklärt sich wohl zum Teil aus der Tatsache, daß ihre Arbeit abwechslungsreicher ist, als die der Arbeiter und daß sie sich ihre Arbeitszeit selbst wählen können. Daneben ist es der Charakter der Tätigkeit (z.B. des Arztes), der die Arbeit auch am Samstag erforderlich macht.

Unvollständig bleibt das Bild dadurch, daß man die Reaktion der Beschäftigten nicht kennt, wenn die Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich durchgeführt werden sollte. Die Tabelle läßt ferner erkennen, wie wenig eine einheitliche Regelung am Platze ist.

Auf die Frage des Allensbacher Instituts für Demoskopie, ob Produktivitätsfortschritte der Bevölkerung in Form von Preissenkungen oder Lohnerhöhungen zugute kommen sollten, entschieden sich 81 % der Befragten für eine Preissenkung, 10 % für Lohnerhöhungen. In der Teilgruppe "Arbeiter und Landarbeiter" forderten 81 % Preissenkungen und 11 % Lohnerhöhungen (15).

---

(14) Emnid-Institut: Anlage zum Spezialdienst: Meinungspflege im Betrieb, Ein eindeutiges Votum, Nr. 22/54 vom 29.5.1954, Bielefeld S. 2/3.

(15) FAZ a.a.O. v. 14.11.1956: Preissenkungen statt Lohnerhöhungen.

In den folgenden Kapiteln soll die Prüfung dieser Argumente und Äußerungen erfolgen und ihre Klärung versucht werden.

## II. Der Begriff der Arbeitszeitverkürzung

Arbeitszeit, Arbeitsschicht, Arbeitszeitverlagerung, Mehrarbeit, Überstunden, Arbeitszeitverkürzung - obgleich bestimmte termini technici - werden vielfach nicht in der richtigen Weise verwendet. Das hat oftmals seinen Grund darin, daß man beispielsweise von Arbeitszeitverkürzung spricht, ohne sich dabei über den Begriff der Arbeitszeit im klaren zu sein. Um zu einer einheitlichen Begriffsbildung zu gelangen, ist es zweckmäßig, die Definition der Begriffe auf die einschlägige gesetzliche Vorschrift, die Arbeitszeitordnung vom 30.4.1938 (AZO), zu stützen. Nach § 2 dieser Regelung ist unter dem Begriff der Arbeitszeit "die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen" zu verstehen. Die Arbeitszeit umfaßt die gesamte Tätigkeit des Arbeitnehmers, neben der Hauptarbeit also auch Vorarbeiten, Abschlußarbeiten, Hilfsarbeiten sowie eventuell eine bloße Arbeitsbereitschaft, wie z.B. die des Feuerwehrmannes.

Ruhepausen sind die Zeiten des Untätigseins zwischen den einzelnen Arbeitszeitabschnitten während einer Arbeitsschicht. Die Ruhepause - die nicht im Lohnzettel aufgeführt und folglich auch nicht bezahlt wird - unterbricht also die Arbeitszeit einer Arbeitsschicht; sie ist streng zu unterscheiden von der sog. Ruhezeit.

Der Begriff der Ruhezeit bezeichnet die Zeit nach dem Ende einer Arbeitsschicht bis zum Beginn der nächsten Schicht desselben Arbeitnehmers.

Art.50 der Ausführungsverordnung zur AZO erläutert den Begriff der Arbeits-schicht. Sie ist hiernach "Die Arbeitszeit einschließlich der Ruhepausen (Arbeitsschicht)...". Es wechseln also Ruhezeit und Arbeitsschicht (welche Arbeitszeit und Ruhepausen umfaßt) einander ab.

"Die Begriffe 'Überstunden' und 'Mehrarbeit' werden in der Praxis meistens, im Schrifttum oft falsch angewandt. Es ist gebräuchlich, auch in den Fällen von 'Überstunden' zu sprechen, in denen arbeitsrechtlich 'Mehrarbeit' vorliegt" (16). Überstunden - ein rein betrieblicher Begriff - sind die über die betrieblich festgesetzte Arbeitszeit geleisteten Arbeitsstunden. Unterstellt man eine betriebliche Arbeitszeit von 40 und eine gesetzliche Normalarbeitszeit von 48 Stunden und nimmt man weiter

---

(16) Die Vierzigstundenwoche a.a.O. S.15.

an, es würden alle Arbeitnehmer 50 Stunden in der Woche arbeiten, so bezeichnet das Gesetz die ersten 8 über die betriebliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Stunden als Überstunden, die 2 über die gesetzliche Normalarbeitszeit hinaus geleisteten als Mehrarbeit. Rechtlich relevant ist allein die Mehrarbeit, die nach § 15 AZO ab der 49. Stunde mit einem Mindestzuschlag von 25 % vergütet werden muß. Das Gesetz kennt also keine Überstunden und bietet auch keine Grundlage für deren höhere Entlohnung.

§ 4 AZO regelt die Möglichkeit, an einzelnen Werktagen regelmäßig eine Verkürzung der achtstündigen Arbeitszeit vorzunehmen und die an diesen Tagen ausfallende Arbeitszeit auf die übrigen Tage der gleichen, der vorhergehenden oder der nachfolgenden Woche zu verteilen. Obwohl das Gesetz von "Verkürzung" der Arbeitszeit spricht (übrigens mit Recht, da es die Arbeitszeit an einem Tage meint) - worin auch der gänzliche Fortfall der Arbeitszeit an einzelnen Wochentagen eingeschlossen ist -, so handelt es sich - auf eine Woche bezogen - doch eher um eine Verlagerung der Arbeitszeit, so wie es z.B. bei der fünftägigen Arbeitswoche mit 48 Stunden der Fall ist. Denn in diesem Fall wird die Arbeitszeit zwar an einzelnen Tagen, nicht aber pro Wochenabschnitt verkürzt; die echte Arbeitszeitverkürzung bedeutet jedoch ein Abgehen von der 48-Stunden-Woche oder, besser, von den 96 Stunden der Doppelwoche, weil man ja im Rahmen von 2 Wochen die 96 Stunden anderweitig verteilen darf.

Das, was das Gesetz mit "Verkürzung" bezeichnet, verdiente also - auf den Zweiwochenabschnitt bezogen - richtiger die Bezeichnung "Verlagerung", während der Begriff der "Arbeitszeitverkürzung" der Verringerung der zweiwöchentlich geleisteten Arbeitsstunden vorbehalten werden muß. So soll auch die Verwendung der beiden Begriffe im weiteren Verlauf der Untersuchung verstanden werden.-

### III. Die Notwendigkeit der Arbeitszeitverkürzung

"Wie kommt es, daß es nicht die Länder sind, in denen die Arbeitsschutzgesetzgebung und die Verkürzung der Arbeitszeit am weitesten gehen und in denen die Löhne am höchsten sind, die über Bedrohung ihrer Konkurrenzfähigkeit schreien, sondern diejenigen, in denen die Arbeitszeit am längsten und die Löhne am niedrigsten sind? Die Erfahrung aller Nationen lehrt uns: Eben die schlechten Arbeitsbedingungen, die sie sich zu erhalten wünschten, sind die Ursachen ihres Zurückbleibens gewesen; sie haben gewirkt wie ein den technischen Fortschritt abhaltender Prohibitivzoll,

während umgekehrt die hohen Löhne und die kurze Arbeitszeit die vorgeschrittenen Länder eben zu dem Fortschritt geführt haben, dessen Durchführung erst mit gut gelohnten, arbeitskräftigen Arbeitern ... möglich war". (17). Diese Worte Lujó B r e n t a n o s haben nur wenig von ihrer Aktualität eingebüßt. Es entspricht einer alten Erfahrung, daß ein Hauptmotiv jeden Fortschritts in einem gewissen Druck und Zwang liegt. So kann sich auch die Verminderung der Arbeitszeit von einem bestimmten Zeitpunkt ab als unabdingbare Voraussetzung einer fortschreitenden wirtschaftlichen Entwicklung erweisen. Fraglich ist, ob dieser Punkt gerade jetzt erreicht ist. Hat der Lebensstandard in Deutschland - so könnte man fragen - überhaupt schon ein Niveau erreicht, das es den arbeitenden Menschen vorteilhaft erscheinen läßt, eine Realloohnerhöhung gegen Freizeit einzutauschen? Gerhard A l b r e c h t weist in diesem Zusammenhang darauf hin, daß eine Minderung der Menge an Arbeitsleistung als Folge einer ungerechtfertigten starken Senkung der Beschäftigungsdauer einen sozialpolitischen Mißgriff bedeuten würde, wenn nicht andere Mittel zur Gewährleistung höchstmöglicher volkswirtschaftlicher Produktivität zur Verfügung stünden. Eine solche Minderung "würde sich am Ende als Schädigung gerade derer erweisen, in deren Interesse man zu handeln vermeinte; denn jede (vermeidbare) Minderung der volkswirtschaftlichen Produktivität bedeutet eine Verschlechterung der Güterversorgung aller Volksteile, die aber gerade die ohnehin schon schlechter gestellten Schichten verhältnismäßig am schwersten trifft (17a).

Grundsätzlich wird die Reduzierung der gegenwärtigen Arbeitszeit - wie schon im einzelnen oben dargelegt wurde - sowohl von Arbeitgeber- wie von Arbeitnehmerseite als notwendig angesehen.

Dennoch bleibt es problematisch, wie eine Arbeitszeitverkürzung im Rahmen der geltenden Arbeitszeitnormen durchgeführt werden kann, ob sie sich arbeitsphysiologisch wirklich als notwendig erweist, ob sie sozialpolitisch und kulturpolitisch wünschenswert erscheint und, nicht zuletzt, in welchem Ausmaß sie wirtschaftlich überhaupt möglich und eventuell notwendig ist. Es muß die Aufgabe der folgenden Ausführungen sein, die Beantwortung dieser Fragen zu untersuchen.

---

(17) Gewerkschaftspost, Hannover, Nr.10. Mai 1955. S.73: Kürzere Arbeitszeit rentiert sich.

(17a) Gerhard Albrecht: Sozialpolitik, Göttingen 1955. S. 41.

## C. Die Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung sowie ihre Abhängigkeit von

### wirtschaftlichen und außerwirtschaftlichen Faktoren

#### I. Möglichkeiten und Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung im Rahmen der bestehenden Arbeitszeitvorschriften

Die gegenwärtig gültigen Arbeitszeitvorschriften lassen sich einteilen in die gesetzlichen und die tariflichen Regelungen sowie die betrieblichen Vereinbarungen. Während sich die gesetzlichen Arbeitszeitregelungen im allgemeinen auf die Festsetzung von Höchstarbeitszeiten und Mindestpausen beschränken, ist es der Sinn der tariflichen Abmachungen und der Betriebsvereinbarungen, den speziellen Eigenheiten der einzelnen Branche oder des jeweiligen Betriebs besser gerecht zu werden.

##### a) Gesetzliche Regelungen

Die grundlegende gesetzliche Norm legt die schon erwähnte Arbeitszeitordnung vom 30.4.1938 fest. Daneben gibt es gesetzliche Regelungen, die individuelle Erfordernisse berücksichtigen sowohl persönlicher Art (wie das Mutterschutzgesetz vom 24.1.1952 und das Jugendarbeitszeitschutzgesetz vom 30.4.1938), wie auch betrieblicher Art (z.B. die Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten vom 13.2.1924 und das Gesetz über die Arbeitszeit in Bäckereien und Konditoreien vom 29.6.1936).

Die Arbeitszeitordnung hat keineswegs für alle Arbeitnehmer über 18 Jahre Gültigkeit; sie umfaßt vielmehr nur einen bestimmten sachlichen Geltungsbereich. Nach § 1 AZO sind die Landwirtschaft einschließlich aller Nebetriebe ausgenommen, ferner die Betriebe der Fischerei sowie der Seeschifffahrt und die Luftfahrt. Daneben scheiden aus: Generalbevollmächtigte und ins Handels- oder Genossenschaftsregister eingetragene Vertreter von Einzelunternehmen, Angestellte in leitender Stellung, die Vorgesetzte von mindestens 20 Mitarbeitern sind oder deren Jahresarbeitsverdienst die im Angestelltenversicherungsgesetz für die Versicherungspflicht jeweils bestimmte Höchstgrenze übersteigt sowie pharmazeutisch vorgebildete Apothekenangestellte. Die versicherungspflichtigen Höchst Einkommen belaufen sich in der Angestelltenversicherung auf DM 1.250.-; in der Knappschaftsversicherung auf DM 1.000.-. Wer also als Angestellter mehr verdient, unterliegt weder der AZO noch den Bestimmungen über Mehrarbeitsvergütungen.

Im § 3 AZO ist von einer regelmäßigen werktäglichen Arbeitszeit die Rede. Aus seinem Wortlaut geht hervor, daß sich die Arbeitszeit von 48 Stunden pro Woche auf die sechs Werktage bezieht. Damit ist jedoch "nichts über die Zulässigkeit ihrer Überschreitung durch Sonntagsarbeit gesagt, soweit diese zugelassen ist" (18). Von dieser Regelung unterscheiden sich die Verordnung über die Arbeitszeit in Krankenpflegeanstalten, deren § 1 die Arbeit an Sonn- und Feiertagen in die zulässige Wochenarbeitszeit von 60 Stunden einbezieht, sowie der § 3 des Jugendarbeitszeitschutzgesetzes, nach dem ebenfalls die Sonntagsarbeit in die Wochenarbeitszeit von 48 Stunden einbezogen werden muß.

Nach § 4 AZO ist der gänzliche Fortfall der Arbeit an einem Tag und deren Verteilung auf andere Tage derselben, der folgenden oder der vorangegangenen Woche möglich, wenn die Arbeitszeit regelmäßig verkürzt wird, so daß die in manchen Betrieben eingeführte Regelung, die achtundvierzigstündige Wochenarbeitszeit auf fünf Tage pro Woche zu verteilen, rechtlich durchaus zulässig ist.

Die Arbeitszeitordnung gibt andererseits die Möglichkeit, in gewissen Fällen die normale Arbeitszeit von acht Stunden pro Tag bei sechstägiger Arbeitswoche über dieses Maß hinaus auszudehnen. § 5 AZO sieht vor, daß die tägliche Arbeitszeit für Vor- und Abschlußarbeiten um höchstens zwei bis zu höchstens zehn Stunden verlängert werden darf.

Ferner kann der Arbeitgeber nach § 6 AZO grundsätzlich an 30 Tagen im Jahr bis zu zwei Stunden täglich Mehrarbeit bis zur Höchstgrenze von 10 Tagesstunden verlangen.

Dem Gewerbeaufsichtsamt steht es nach § 8 AZO frei, beim Nachweis eines dringenden Bedürfnisses befristet eine Verlängerung der Arbeitszeit zu genehmigen. Schließlich sieht § 14 AZO die Verlängerung der Arbeitszeit in Notfällen vor und, wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben oder Arbeitserzeugnisse zu mißlingen drohen.

Für Jugendliche ist jedoch nach § 9, III des Jugendarbeitszeitschutzgesetzes jede Verlängerung der täglichen Arbeitszeit über 9 Stunden hinaus verboten. Auch für Frauen bestehen insoweit Sonderregelungen, als nach dem Mutterschutzgesetz § 8 für werdende und stillende Mütter die Überschreitung einer achteinhalbstündigen Arbeitszeit gänzlich untersagt ist und § 19 AZO für Frauen ein vollständiges Nachtarbeitsverbot zwischen 23 und 6 Uhr ausspricht. Das letztere gilt ebenfalls für Jugendliche (§ 16, V JASchG).

---

(18) Gewerkschaftliche Monatshefte, Köln-Deutz 1955, Heft 5. Erich Bührig: Tarif- und arbeitsrechtliche Fragen zur Verwirklichung der Fünftagewoche. S. 296.

Neben den arbeitszeitlichen Bestimmungen enthält die Arbeitszeitordnung Vorschriften über die Länge der Ruhepausen. Deren Mindestlänge beläuft sich nach § 12 AZO für Männer auf eine halbe Stunde, sofern sie länger als 6 Stunden während einer Schichtzeit tätig sind. Von dieser grundsätzlichen Bestimmung kann das Gewerbeaufsichtsamt erforderlichenfalls Abweichungen genehmigen und gemäß § 20, III in Verbindung mit § 12, II, 4 AZO eine erweiterte, der Pausenregelung bei Frauenarbeit analoge, Pausenregelung bei Überschreiten der neunstündigen Arbeitszeit anordnen.

Jede Pause muß die Länge von mindestens 15 Minuten haben.

Die Pausenregelung für Frauen ist wesentlich differenzierter. Nach § 18 AZO haben sie Anspruch auf 20 Minuten Pause, wenn sie länger als 4 1/2 Stunden arbeiten; bei mehr als sechsstündiger Arbeitszeit müssen ihnen insgesamt 30 Minuten Pause zubilligt werden. Dauert die Arbeitszeit länger als 8 bis zu 9 Stunden pro Tag, so schreibt § 18, I AZO eine dreiviertelstündige Pause vor. Das letztere gilt jedoch nicht, wenn die Verlängerung bis zu achteinhalb Stunden dazu dient, durch andere Verteilung der Arbeitszeit einen Frühschluß vor Sonn- und Feiertagen herbeizuführen. In diesem Falle beträgt die Pause also nur eine halbe Stunde (§ 18, I, 3 AZO). Bei mehr als achteinhalbstündiger täglicher Arbeitszeit entfällt die genannte Annahme jedoch wieder, so daß die Pause eine Dreiviertelstunde dauern muß; die Zeitverlagerung ist also hier ohne Bedeutung. Eine volle Stunde Pause ist mindestens zu gewähren, wenn sich der Arbeitstag über mehr als 9 Stunden erstreckt.

Diese für Frauen weit günstigere Pausengestaltung im Verhältnis zu der der Männer erklärte der erste Senat des Bundesarbeitsgerichts in Kassel in einer am 14.7.1954 gefällten Entscheidung mit der naturgegebenen physischen Andersartigkeit der Frau; sie bedeutet nach seiner Ansicht keine Verletzung des Gleichberechtigungsgrundsatzes gemäß Art. 3 des Grundgesetzes. Dieser Auffassung ist zuzustimmen, ebenso wie dem § 15 JASchG, der die Anwendbarkeit der Pausenregelung für die Frauen auch auf die Jugendlichenarbeit vorschreibt.

#### b) Privatrechtliche Vereinbarungen

Innerhalb dieses gesetzlichen Rahmens bewegen sich die zwischen den Sozialpartnern geschlossenen Tarifverträge. Sie gelten in der Mehrzahl der Fälle für sämtliche Betriebe einer Branche, beschränken sich jedoch jeweils auf einen geschlossenen Wirtschaftsraum oder einzelne Landesteile.

Verzichtet der Tarifvertrag auf die Festsetzung der Arbeitszeiten, so verlangt der § 56, I, a des Betriebsverfassungsgesetzes vom 11.10.1952 den

Abschluß einer Betriebsvereinbarung, in der Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie die Länge der Pausen bestimmt werden. Eine solche Betriebsvereinbarung vermag den betrieblichen Besonderheiten natürlich am besten Rechnung zu tragen. Da sich die Arbeitszeitordnung auf die Festsetzung von Höchstarbeitszeiten und Mindestpausen beschränkt, zielen diese Vereinbarungen stets auf die Schaffung günstigerer Arbeitszeitbedingungen, als sie das Gesetz gewährt, ab. Das gilt auch für diejenigen Arbeitnehmer, die einer Sonderregelung unterliegen, wie etwa der Vorläufigen Landarbeitsordnung und den anderen schon genannten Sondervorschriften.

Nach dem Gesetz gibt es keine Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Leistung der höchstzulässigen Arbeitszeit. Der Umfang der von ihm zu leistenden Arbeitszeit ergibt sich vielmehr für ihn bindend aus der jeweiligen Betriebsvereinbarung oder dem für ihn geltenden Tarifvertrag (19). Geschieht die Regelung durch den Tarifvertrag, so bleibt für den Abschluß einer Betriebsvereinbarung kein Raum mehr.

Nach § 9 AZO ist der Arbeitnehmer - wie schon erläutert - an 30 Tagen im Jahr zu zweistündiger Mehrarbeit verpflichtet, wenn der Unternehmer darauf besteht. Durch arbeitsvertragliche Regelung kann diese Verpflichtung jedoch beseitigt werden.

Auch bei der Verlängerung der Arbeitszeit durch das Gewerbeaufsichtsamt gilt, daß der Arbeitnehmer nur im Rahmen seines Arbeitsvertrages zur Leistung zugelassener Überstunden bzw. Mehrarbeit verpflichtet ist und tarifliche Regelungen Platz greifen können. "Als sachliche Voraussetzung für Überstunden bestimmen verschiedene Tarifverträge, daß sie nur zulässig sein sollen, wenn sie durch Umsetzung und Neueinstellung von Arbeitskräften nicht zu vermeiden sind" (19a). In den Tarifverträgen für den Steinkohlenbergbau ist vorgesehen; daß Überstunden bzw. Mehrarbeit geleistet werden müssen, wenn Gefahr für Menschenleben besteht oder Gefahren für die Sicherheit und den ungestörten Ablauf des Betriebes es erfordern.

Bezüglich der Einführung von Arbeitszeitverkürzungen besteht Einmütigkeit sowohl innerhalb der Gewerkschaften (20), wie auch bei den Arbeitgebern (21),

---

(19) Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts, Mannheim Berlin 1954  
5. Aufl. Bd.I. S.156. und Denecke: Kommentar zur AZO, München 1955,  
3. Aufl. Anm. 3 u. 4 in § 3

(19a) Tarif- und arbeitsrechtliche Fragen zur Verwirklichung der Fünftage-  
woche, a.a.O. S. 298.

(20) siehe S. 4 f.

(21) siehe S. 7

daß sie auf vertraglichem Wege und nicht durch den Gesetzgeber erfolgen soll. Wie das Bundesarbeitsministerium dem Verfasser am 26.1.1956 mitteilte, will die Bundesregierung auf eine gesetzliche Neuregelung verzichten.

Die folgende Zusammenfassung gibt einen Überblick über den Stand der zwischen den Sozialpartnern geführten Verhandlungen Ende November 1956 und die erzielten Ergebnisse:

### IG Metall

Die IG Metall entsandte die Vertreter ihres Hauptvorstandes vom 11.-13. Juni 1956 zur Dritten Arbeitszeitkonferenz mit dem Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände nach Bremen. Dort wurde Einverständnis über die seit Monaten umstrittene Arbeitszeitverkürzung der Eisen- und Metallverarbeitenden Industrie erzielt. Es handelte sich dabei jedoch nicht um ein definitives Abkommen, sondern nur um eine Empfehlung an die Vorstände der Tarifvertragspartner. Nach dieser Empfehlung sollte die Wochenarbeitszeit ab 1.10.1956 bei vollem Lohnausgleich auf 45 Stunden herabgesetzt werden. Die Tariflohnerhöhung sollte danach einschließlich des Lohnausgleichs 8 % betragen, wovon echte Lohnerhöhungen 1,4 % ausmachten. Weiter sah die Empfehlung für das zu treffende Abkommen, das bis zum 31.12.1957 laufen soll, die Zahlung von Überstundenzuschlägen ab der 46. Stunde, ferner eine Index-Klausel vor, wonach die Tarifpartner verpflichtet sein sollten, neu zu verhandeln, wenn während der Laufzeit des Abkommens der Lebenshaltungskostenindex um mehr als 3,5 Punkte, bezogen auf 1950, anstiege. Von diesem Abkommen würden unmittelbar 1,7 Mill. Arbeitnehmer berührt. Für die Eisen- und Metallverarbeitende Industrie Nordrhein-Westfalens und Berlins wurden Sonderregelungen vereinbart. Danach sollen in Nordrhein-Westfalen die Löhne und Gehälter bereits ab 1.7.1956 um 4 % erhöht werden, während ab 1.10.56 der Lohnausgleich in Auswirkung der Arbeitszeitverkürzung mit 4% in Kraft treten sollte. Der besonderen Lage der Berliner Industrie war insofern Rechnung getragen worden, als für ihren Bereich die Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich erst ab 1.1.1957 wirksam werden soll.

Diesen Empfehlungen haben die Vorstände des Gesamtverbandes der Metallindustriellen Arbeitgeberverbände und der IG Metall zugestimmt, allerdings mit der Einschränkung des Fortfalls der Index-Klausel und einer Verkürzung der Laufdauer auf den 30.9.1957. Das Abkommen ist in Westberlin am 1.1.1957, in den Tarifgebieten Bayern, Wilhelmshaven, Ostfriesland, Leer, Emden, Osnabrück am 1.12.1956 und in allen übrigen Gebieten am 1.10.1956 in Kraft getreten.

Für die Schmiede, Schlosser und Maschinenbauer in Nordrhein-Westfalen hat das Handwerk mit der IG Metall einen neuen Tarifvertrag abgeschlossen, durch den der Ecklohn mit Wirkung vom 15.7.1956 linear von DM 1,75 auf 1,88 erhöht worden ist. Gehen einzelne Handwerksbetriebe, die dem Abkommen unterliegen, infolge der Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung in der Metallindustrie ebenfalls auf die 45-Stunden-Woche über, so sind sie verpflichtet, für diesen Ausfall der Arbeitszeit 6,5 % Lohnausgleich zu zahlen. Dieses Abkommen, das 30 000 Beschäftigte in 8 000 Betrieben betrifft, läuft bis zum 30.9.1957, doch sollen sich die Tarifpartner bis zum 1.4.57 darüber erklären, ob und in welchem Umfang eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung möglich ist.

Der Arbeitgeberverband der Eisen- und Stahlindustrie legte in seinen Verhandlungen mit der IG Metall in Düsseldorf einen Plan vor, der die Verkürzung der gegenwärtig bei durchschnittlich 51,3 Wochenstunden liegenden Arbeitszeit bis zum 30.6.1957 auf 48 Stunden vorsah. Für jedes folgende Jahr war an eine Verkürzung um eineinhalb Stunden gedacht, so daß 1961 eine Arbeitszeit von 42 Stunden erreicht worden wäre. Die IG Metall hatte demgegenüber gefordert, daß in den Siemens-Martin- und Elektrostahlwerken sowie in den angeschlossenen Walzwerken schon vom 1.10.1956 an die Arbeitszeit auf 42 Stunden verkürzt werden sollte. In den übrigen Betrieben der Eisen- und Stahlindustrie sollten von demselben Zeitpunkt 45 Stunden und ab 1.1.1957 dann in allen Betrieben 40 Stunden gearbeitet werden. Am 27.9.1956 fanden in Düsseldorf erneute Verhandlungen zwischen den Partnern statt. Sie führten jedoch zu keiner wesentlichen Annäherung der Standpunkte.

Am 9.11.1956 unterbreiteten die Arbeitgeber der IG Metall einen neuen Vorschlag, der das Bremer Abkommen zur Basis hatte und vorsah, die Arbeitszeit auf 45 Stunden zu kürzen und den Lohn um 8 % zu erhöhen. Diesen Vorschlag akzeptierte die Große Tarifkommission der IG Metall am 17.11.1956 auf ihrer Tagung in Gelsenkirchen. Auf dieser Basis soll nun weiter verhandelt werden, da der Zeitpunkt der Verwirklichung der neuen Regelung noch offen ist.

Außerdem beschloß die Große Tarifkommission, das Arbeitszeitabkommen für Hochofenbetriebe und Hüttenkokereien bis zum 31.12.1956 zu kündigen. Die gegenwärtige Regelung läuft seit dem 1.4.1956 und hatte die Verkürzung der Arbeitszeit in diesen Betrieben von 56 auf 48 Stunden gebracht. Jetzt wird auch hier die 45-Stunden-Woche angestrebt.

Nach langwierigen Verhandlungen hat nun auch die bayerische Metallindustrie eine dem Bremer Abkommen entsprechende Verkürzung der Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich mit Wirkung vom 1.12.1956 akzeptiert. Die zwischen den Tarifpartnern vereinbarte Regelung gilt ein Jahr und damit für Bayern infolge des späteren Abschlusses 2 Monate länger als das Bremer Abkommen.

Im Hinblick auf den Streik in Schleswig-Holstein, durch den die IG Metall trotz des am 1.10.1956 in Kraft getretenen Bremer Abkommens neue Manteltarifforderungen durchzusetzen erstrebte, ist im bayerischen Abkommen derartigen Praktiken ein Riegel vorgeschoben worden. Für den Fall nämlich, daß während der Laufdauer des Arbeitszeitabkommens ein neuer Manteltarif abgeschlossen wird, werden seine materiellen Auswirkungen frühestens mit dem 1.12.1957 wirksam. Außer dem vereinbarten Lohnausgleich von 8 % werden die Angestelltegehälter durchschnittlich um 1,5 % erhöht. Ferner wurde eine Bereinigung der Ortsklassenstaffelung vereinbart.

### IG Bergbau

Der Hauptvorstand der IG Bergbau beschloß in seiner Sitzung am 8.6.1956, zum 31.12.1956 die Manteltarife für den Steinkohlenbergbau an der Ruhr, in Aachen und Niedersachsen zu kündigen. Auch der Manteltarif für den hessischen Braunkohlenbergbau soll gekündigt werden.

Die Vorstände des Unternehmerverbandes Ruhrbergbau, des Unternehmerverbandes Aachen und der IG Bergbau haben sich am 21.9.1956 in Essen darauf geeinigt, mit Wirkung vom 1.10.56 rd. 450 000 untertage beschäftigten Arbeitern und Angestellten monatlich 2 bezahlte zusätzliche Ruhetage zu gewähren. Gesetzliche Wochenfeiertage sollen dabei angerechnet werden, wobei von einer Sonderbehandlung des 1. Mai Abstand genommen worden ist. Um im Interesse einer ausreichenden Versorgung mit deutscher Kohle den Mengenausfall möglichst gering zu halten, soll eine Übergangsregelung vereinbart werden, über die in ihren Grundzügen zwischen den Beteiligten Einigkeit besteht.

Die IG Bergbau hatte für die Arbeitszeitverkürzung einen Dreistufenplan aufgestellt, dessen erste Stufe mit der Essener Vereinbarung erreicht worden ist. Die zweite Stufe würde bedeuten, daß die Untertagearbeiter und -angestellten nach dem 31.12.1958 nur noch fünf Tage wöchentlich bei siebeneinhalbstündiger Schicht arbeiten. Das Endziel der 3 Stufen ist die 35-Stunden-Woche zu 5 Arbeitstagen mit 7-Stunden-Schichten.

Durch einen Schiedsspruch, den die Tarifparteien des Kali- und Steinsalzbergbaues annahmen, wurde in diesem Industriezweig vereinbart, ab 1.10.1956 bzw. 1.7.1956 in jedem Monat unter Einbeziehung der Gesetzlichen Feiertage in Nordrhein-Westfalen und Südbaden 2, in Hessen und Niedersachsen einen bezahlten Ruhetag zu gewähren und die Löhne um 4 % zu erhöhen. Diese Arbeitszeitregelung ist erstmalig zum 30.4.1958, die Lohnregelung zum 30.4.1957 kündbar.

### IG Chemie, Papier, Keramik

Nachdem das erste Gespräch, das nur informellen Charakter hatte, am 16.6.1956 in Bad Kreuznach stattgefunden hatte, führten Vertreter des Arbeitsrings der Arbeitgeberverbände der Chemischen Industrie und des Hauptvorstandes der IG Chemie, Papier und Keramik am 31.7.1956 ein zweites Gespräch in Hannover. In einer Arbeitskommission wurde die Frage der effektiven Arbeitszeitverkürzung erörtert. Die Richtlinien für das gemeinsame Vorgehen waren am 9.8.1956 Beratungsgegenstand einer technischen Kommission in Hamburg. In diesen Richtlinien werden unter anderem Fragen wie Termine, Kreis der Betroffenen und Ausmaß der Verkürzung geklärt. Die Partner vereinbarten, dabei die Arbeitsmarktlage, die technischen Verfahrensweisen in den Betrieben und die tarifpolitische Behandlung von Arbeitszeitverkürzungen zu berücksichtigen.

Am 22.9.1956 wurde dann nach dreitägigen Verhandlungen in Starnberg ein vorläufiges Ergebnis erzielt. Dieses Ergebnis besteht in dem Vorschlag an die zuständigen Organe der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, mit Wirkung vom 1.5.1957 die Arbeitszeit auf 45 Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich zu vermindern. In einer Sitzung am 31.10.1956 haben beide Organisationen diesem Vorschlag zugestimmt unter gleichzeitiger Vereinbarung einer besonderen Lohnerhöhung um 3 %. Einigkeit wurde auch über die Überstundenzuschläge erzielt, die für 1957 15 % des Lohnes von der 48. Stunde ab und 25 % von der 49. Stunde ab betragen werden. Ab Januar 1958 werden für alle über die tariflich vereinbarte, regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit hinausgehenden Stunden Zuschläge von 25 % bezahlt.

### IG Bau, Steine, Erden

Die Tarifpartner einigten sich nach mehrtägigen Verhandlungen über eine Verkürzung der Arbeitszeit auf 45 Wochenstunden ab 1.5.1957 für die Steine- und Erdenindustrie in Hessen, in Rheinland-Pfalz (ausgenommen der Regierungsbezirk Pfalz) und für die Feuerfeste Industrie der Länder Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Hessen. Nach dem Abkommen sollen sämtliche Tariflöhne ab 1.1.1957 um 3 % erhöht werden. Die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 6 oder 5 Tage bleibt der betrieblichen Regelung vorbehalten.

Auch für das Baugewerbe haben die Tarifpartner Verhandlungen über eine kürzere Arbeitszeit aufgenommen. Die Gespräche dauern hier noch an.

### IG Druck und Papier

Auch im graphischen Gewerbe ist es zu einem neuen Tarifabschluß gekommen, nachdem noch die Verhandlungen vor dem Schiedsgericht am 20.6.1956 ergebnislos verlaufen waren. Das neue Abkommen, das mit monatlicher Frist zum Monatsschluß erstmalig zum 30.7.1957 gekündigt werden kann, sieht eine Erhöhung des Wochenecklohnes von DM 90,- auf 95,- vor, die ab 14.7.1956 in Kraft tritt. Die tarifliche Wochenarbeitszeit wird bei vollem Lohnausgleich mit Wirkung ab 1.10.1956 auf 45 Stunden herabgesetzt. Die Überstundenzuschläge ab der 46. Stunde werden erst ab 1.10.1957 gezahlt, während ab 1.10.1956 für diese Stunden der Stundengrundlohn gezahlt wird. Außerdem wurde eine Neuregelung der Ortsklassenstaffelung ab 1.4.1957 vereinbart. Diese Zahlen gewinnen an Bedeutung, wenn man die bisherige übertarifliche Bezahlung nach dem Stand vom 15.5.1956 berücksichtigt. Danach wurden an 83,7 % der 56 147 erfaßten Facharbeiter übertarifliche Löhne ausgezahlt. Der Durchschnittsprozentsatz der übertariflichen Bezahlung beträgt für diese rd. 47 000 Facharbeiter 19,4 %. Dieser Prozentsatz wurde in nicht unerheblichem Ausmaß dadurch erreicht, daß über 16 000 Facharbeiter seit dem letzten Lohnabkommen vom 30.6.1955 zu ihrer bisherigen übertariflichen Bezahlung weitere Zulagen von durchschnittlich 8,25 % erhalten haben.

### Gewerkschaft Leder

Der Beirat der Gewerkschaft beschloß, von seinem Tarifpartner zunächst die Einführung einer wöchentlichen Arbeitszeit von 44 Stunden mit entsprechendem Lohnausgleich zu fordern. In den einzelnen Tarifgebieten soll geprüft werden, wie diese Forderungen zu verwirklichen sind.

### Gewerkschaft Holz

In der Holzwirtschaft müssen die Arbeitszeitgespräche als zunächst gescheitert gelten. Die in Duisburg fortgesetzten zentralen Verhandlungen führten zu keiner Annäherung der gegensätzlichen Standpunkte. Die Gewerkschaft Holz hat hierbei in Aussicht gestellt, das Arbeitszeitproblem nach Ablauf der einzelnen regionalen Lohntarifverträge auf bezirklicher Ebene einer Lösung näherzubringen.

Für das Tischlerhandwerk im Bereich der ehemaligen Britischen Zone und bei den Verbänden der Holzverarbeitenden Industrie in Hamburg und Bremen sind Verhandlungen z.Zt. im Gange.

### Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands

Auf der diesjährigen Hauptversammlung unterstrich der erste Vorsitzende, Hans Jahn, daß die Eisenbahner nicht nur an einer 15-prozentigen Lohn-erhöhung, sondern auch an einer Verkürzung der Arbeitszeit interessiert seien.

### Gewerkschaft Textil und Bekleidung

Der Beirat der Gewerkschaft Textil und Bekleidung beauftragte den Hauptvorstand, die Forderung nach Verkürzung der Arbeitszeit auf 40 Stunden zu präzisieren; sie den Arbeitgeberverbänden der Textil- und Bekleidungsindustrie vorzulegen und Verhandlungen zu fordern.

Die Gewerkschaft Textil und Bekleidung hat ihrem Tarifpartner daraufhin vorgeschlagen, die regelmäßige Arbeitszeit ab 1.9.1957 auf wöchentlich 42 und ab 1.9.1958 auf wöchentlich 40 Stunden herabzusetzen. Am 6.9.1956 kam es in Wiesbaden zu einem ersten Gespräch der Sozialpartner, bei dem über die Arbeitszeitverkürzung für 600 000 Beschäftigte verhandelt wurde, ohne daß es indessen zu einem konkreten Ergebnis geführt hätte.

In erneuten Verhandlungen, die Mitte November in Mannheim stattfanden, wurde dann darüber Übereinstimmung erzielt, daß die Arbeitszeit in der Textilindustrie ab April 1957 auf 45 Stunden verkürzt wird. Ferner sind Lohnausgleich und Lohnerhöhung von zusammen 7 - 9 % vorgesehen. Die Staffe-lung der Überstundenzuschläge liegt zwischen 25 und 35 %, wobei der Satz von 35 % abder 54. Stunde in Anwendung gelangt. Die Laufzeit des Abkommens reicht bis in die erste Hälfte des Jahres 1958.

### Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten

Für die 20 000 Beschäftigten der Zigarettenindustrie des Bundesgebietes und Westberlins wird die Vierzigstundenwoche schrittweise eingeführt. Die Tarifpartner haben nach Mitteilung der Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gast-stätten vereinbart, zunächst für 40 % der Beschäftigten vom April 1957 an die Vierzigstundenwoche zu verwirklichen. Für die übrigen soll die Vierzigstundenwoche 2 Jahre später eingeführt werden. Gleichzeitig wurde vereinbart, den Samstag als Urlaubstag von April 1957 an nicht mehr an-zurechnen. Dadurch erhöht sich der Urlaubsanspruch um 3 auf 21 Tage.

## Handwerk

Der Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks, Josef Wild, wies am 10.11.1956 in Bonn darauf hin, daß sich das Handwerk infolge der Verzahnung mit den vom Bremer Abkommen betroffenen Fertigungsbereichen der verkürzten Arbeitszeit habe anpassen müssen. (22)

### c) Arbeitsrechtliche Probleme

Eine Senkung der gegenwärtigen Beschäftigungsdauer unter Beibehaltung der Sechstageswoche bietet keinerlei arbeitsrechtliche Schwierigkeiten, weil ja damit die täglich achtstündige Arbeitszeit lediglich herabgesetzt, nicht aber auf andere Tage verlagert wird. Eine Arbeitszeitverkürzung auf 40 Stunden im Rahmen einer fünftägigen Arbeitswoche läßt ebenfalls keine arbeitsrechtlichen Probleme entstehen. In diesem Fall würde die tägliche Arbeitszeit 8 Stunden betragen und damit dem Grundsatz der Arbeitszeitordnung entsprechen. Auch die Pausenregelung, die unter diesen Umständen bei Männern und Frauen die gleiche Länge aufwiese, böte keine Organisationsschwierigkeiten. Anders jedoch, wenn sich die Arbeitszeitverkürzung auf eine Verminderung der wöchentlichen Arbeitszeit auf über 45 bis 48 Stunden oder 42 1/2 bis 45 Stunden - verteilt auf 5 Tage - beschränkt. Diese beiden Fälle sind deshalb besonders wichtig, weil sie für die meisten Betriebe als Übergangslösung aktuell werden oder es bereits sind.

Unterstellt man eine wöchentliche Arbeitszeit von 46 1/4 Stunden, so beträgt sie pro Tag 9 1/4 Stunden; wöchentlich 48 Stunden ergeben 9 Stunden 36 Minuten pro Tag. In beiden Fällen dürfen werdende und stillende Mütter aber nur bis zu 8 1/2, Jugendliche nur bis zu 9 Stunden beschäftigt werden. Auf die hiermit verbundenen Nachteile betriebswirtschaftlicher Art sei schon einmal hier hingewiesen. Eine weitere Schwierigkeit liegt darin, die Pausen für Männer (1/2 Stunde) und die für Frauen und Jugendliche (1 Stunde bei mehr als neunstündiger Arbeitszeit) in Einklang zu bringen, da diese unterschiedliche Pausenregelung geeignet ist, den harmonischen Betriebsablauf - da, wo Männer-, Frauen- und Jugendarbeit verflochten sind - zu stören. Wie schon erläutert, hat jedoch das Gewerbeaufsichtsamt die Möglichkeit, mit einer abweichenden Pausenregelung helfend einzugreifen; ob aber eine Verlängerung der Pausenzeit für Männer - denn darauf läuft der Eingriff hinaus - für die Beteiligten von Vorteil ist, ist kein juristisches Problem und wird daher später noch zu untersuchen sein.

---

(22) Entnommen den regelmäßigen Berichten über den Stand der Arbeitszeitverkürzung der Nummern 11-22 der Zeitschrift Der Arbeitgeber, Düsseldorf 1956, 8. Jhrg.

Wird die wöchentlich fünftägige Beschäftigungsdauer auf 42 1/2 bis 45 Stunden reduziert, so beläuft sich die tägliche Arbeitszeit auf 8 1/2 bzw. 9 Stunden. Den Männern steht für diese Zeit 1/2 Stunde Pause zur Verfügung. Frauen und Jugendliche erhalten im Falle der 42-einhalb-stündigen Wochenarbeitszeit ebenfalls eine halbe Stunde Pause. Eigentlich müßte ihnen, da sie achteinhalb Stunden pro Tag arbeiten, eine dreiviertelstündige Pause zugestanden werden. Da es sich hier aber lediglich um eine Verlagerung der Arbeitszeit handelt, kommt die schon erwähnte Ausnahme zum Zuge. Die 42 1/2-Stunden-Woche ist also insofern organisatorisch sehr günstig, als die Schichtzeitlängen für Männer, Frauen und Jugendliche gleich sind. Ferner stehen einer achteinhalbstündigen Beschäftigungsdauer weder das Mutterschutzgesetz noch das Jugendarbeitszeitschutzgesetz im Wege. Ein weiterer Vorteil ist darin zu sehen, daß auch dem Nachtarbeitsverbot der AZO Genüge getan wird. Dadurch wird die Möglichkeit gegeben, in Schichtbetrieben zwei je achteinhalbstündige Schichten durchzuführen, die die Zeit außerhalb des Nachtarbeitsverbots (zwischen 6 und 23 Uhr) gerade ausfüllen.- Die 45stündige Arbeitswoche weist dagegen wieder ähnliche Schwierigkeiten - vor allem bezüglich der Pausenregelung und damit der Schichtzeitlänge - auf, wie sie schon anläßlich der Betrachtung der über 45 bis 48-stündigen Arbeitszeit beobachtet wurden. Es soll an dieser Stelle noch auf einen verbreiteten Irrtum hingewiesen werden. Wenn man - wie Erich B ü h r i g (23) - die Auffassung vertritt, daß im Fall des Scheiterns der Durchführung einer Vierzigstundenwoche ihre tarifliche Vereinbarung nur eine Lohnerhöhung darstelle, "indem die Berechnung von Überstundenzuschlägen nicht mehr von der täglich achtstündigen oder wöchentlich 48stündigen, sondern von einer verkürzten Arbeitszeit" ausgehe, so übersieht man völlig den Unterschied zwischen dem betrieblichen Überstundenbegriff und dem gesetzlichen Begriff der Mehrarbeit. Denn eine "Berechnung von Überstundenzuschlägen" gibt es überhaupt nicht. Die §§ 4,I und 15 AZO kennen lediglich einen Mehrarbeitsvergütungszuschlag, der jedoch - wie oben schon erläutert - eben erst dann zu zahlen ist, wenn Mehrarbeit geleistet, d.h. wenn die zweiwöchentliche Arbeitszeit von 96 Stunden überschritten wurde. Das ist aber naturgemäß bei Arbeitszeitverkürzungen nie der Fall. Eine Überschreitung könnte erst dann aktuell werden, wenn die Arbeitszeitnorm vom Gesetzgeber geändert oder vertraglich die Zahlung von Zuschlägen vereinbart wird.

---

(23) Tarif- und arbeitsrechtliche Fragen zur Verwirklichung der Fünftagewoche, a.a.O. S. 297.

Arbeitszeitverkürzungen müssen privatrechtlich geregelt werden. Sollen sie mit dem sog. Lohnausgleich - d.h. der alte Lohn wird trotz der verkürzten Beschäftigungszeit weitergezahlt - verbunden werden, so ist - worauf Erich Bührig richtig hinweist (24) - darauf zu achten, ob Arbeitszeit und Lohn in verschiedenen Tarifverträgen vereinbart sind. Ist das, wie in der Regel der Fall, so kann die Verkürzung der Arbeitszeit mit gleichzeitigem Lohnausgleich durchgesetzt werden, wenn beide Tarifverträge zum gleichen Zeitpunkt ablaufen. Ist der die Arbeitszeit enthaltende Manteltarifvertrag gekündigt, der Lohntarifvertrag jedoch zum gleichen Zeitpunkt unkündbar, so kann der Lohnausgleich nicht durchgesetzt werden, es sei denn, der Arbeitgeber wäre von sich aus dazu bereit. Die tarifliche Friedenspflicht steht also der gleichzeitigen Einführung der Arbeitszeitverkürzung und Beibehaltung des alten Lohns im Wege. Rechtlich besteht nur die Möglichkeit, beide Forderungen nacheinander, jeweils bei der Erneuerung der Verträge, durchzusetzen.

## II. Die Arbeitszeitverkürzung in arbeitsphysiologischer Sicht

Die Sozialversicherungsträger berichten von einer erschreckenden Zunahme der Frühinvalidität, die Unternehmer klagen über die sich mehrenden Ausfälle wegen Krankheit und Absentismus, und die Ärzte weisen besorgt auf das immer weitere Umsichgreifen der sog. typischen Zeitkrankheiten, der Nerven- sowie Herz- und Kreislauferkrankungen hin. Mit Berechtigung werden die Fragen gestellt: Worauf beruht es, daß diese Dinge gerade jetzt stärker als früher in die Erscheinung treten? Sind sie allein auf die berufliche Tätigkeit zurückzuführen, oder nur zum Teil, oder überhaupt nicht? Wie würde sich eine Arbeitszeitverkürzung auf die genannten Erscheinungen auswirken? Besteht - arbeitsphysiologisch gesehen - überhaupt eine Notwendigkeit, die Beschäftigungsdauer zu kürzen, und, wenn ja, wie geschieht es am zweckmäßigsten?

Auf alle diese Fragen gibt es - das sei als Ergebnis vorweggenommen - keine allgemeingültige Antwort. Jeder Mensch ist seiner körperlichen Konstitution, seiner seelischen Verfassung und geistigen Einstellung nach von denen seiner Mitmenschen mehr oder weniger verschieden. Natürlich lassen sich - darüber muß man sich klar sein- feinste Unterschiede im

---

(24) Tarif- und arbeitsrechtliche Fragen zur Verwirklichung der Fünftagewoche, a.a.O. S. 300.

Berufseinsatz des Menschen nicht berücksichtigen. Als Mitglied einer Gemeinschaft und gerade als Mitglied einer Betriebsgemeinschaft muß er irgendwie versuchen, sich dieser Gemeinschaft weitgehend anzupassen. Ein Beispiel soll das Gesagte verdeutlichen: man kann ein Fließband nur mit einer bestimmten Geschwindigkeit bewegen, obgleich es doch viele Menschen bedienen. Die Bevorteilung des einen, die Benachteiligung eines anderen Arbeiters läßt sich dabei einfach aus organisatorischen Gründen nicht vermeiden; das schließt jedoch keineswegs die Möglichkeit aus, körperlich und geistig ähnlich Befähigte zu gruppieren, um auf diese Weise allzu extremen Unterschieden aus dem Wege zu gehen. Das genannte Beispiel zeigt aber auch, daß bei der Beantwortung der gestellten Fragen nicht nur menschliche, sondern auch Unterschiede in der produktionsbedingten Struktur der Betriebe berücksichtigt werden müssen. Die sich ständig vollziehende Verlagerung der Arbeit von überwiegend körperlicher zu überwiegend geistiger Tätigkeit verlangt schließlich eine starke Beachtung auch der nervlichen Belastung. Die nachfolgende Untersuchung wird sich also sowohl mit physischen wie mit psychischen Problemen befassen müssen, soweit sie im Zusammenhang mit einer Senkung der Arbeitszeit stehen.

#### a) Das Ausmaß der Krankheiten und Betriebsunfälle

Während sich die Säuglingssterblichkeit ganz erheblich verminderte und

---

Von je 100 Säuglingen starben im 1. Lebensjahr

| Im Jahr  | 1881/90 | 1949/51 | 1954  |      |
|----------|---------|---------|-------|------|
| männlich | 24 169  | 6 177   | 4 763 |      |
| weiblich | 20 689  | 4 909   | 3 794 | (25) |

---

die Entwicklung der Lebenserwartung nicht ungünstig verläuft, ist eine Verbesserung der Kranken- und Unfallstatistik und damit eine Verbesserung

---

Die Lebenserwartung für Fünfundsechzigjährige war

| im Jahr  | 1881/90 | 1949/51 |            |
|----------|---------|---------|------------|
| männlich | 9,55    | 12,84   |            |
| weiblich | 9,96    | 13,72   | Jahre (26) |

---

(25) Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, Stuttgart 1956. S. 60.

(26) Statistisches Jahrbuch, a.a.O. S. 59.

der Arbeitsfähigkeit nicht zu verzeichnen. Dagegen machen sich bedenklich stimmende Symptome eines beginnenden Arbeitskräfteverfalls bemerkbar, die um so mehr Beachtung verdienen, als ein Drittel aller Erwerbstätigen Frauen sind. (An der Zahl der Angestellten sind die Frauen mit 2/5 beteiligt (27)). Schon im Interesse der Völkserhaltung ist ihre Gesundheit aber von großer Wichtigkeit.

In der Bundesrepublik litten in Prozent aller erwerbstätigen Frauen im Jahr

|      |      |                                          |
|------|------|------------------------------------------|
| 1947 | 12 % | an Abnutzungskrankheiten                 |
|      | 14 % | an Schlaflosigkeit und Nervenkrankheiten |
| 1949 | 30 % | an Abnutzungskrankheiten                 |
|      | 31 % | an Schlaflosigkeit und Nervenkrankheiten |

Nov. 1954    59 %    an Abnutzungskrankheiten  
              43 %    an Schlaflosigkeit und Nervenkrankheiten    (28)

Trotz materieller Besserstellung nach der Währungsreform im Jahre 1948 war also kein Stagnieren, geschweige denn ein Umschwung zu beobachten.

"85 % aller sozialversicherten Frauen werden heute berufsunfähig oder invalide, bevor sie die Altersgrenze erreicht haben" (29). Allein dreiviertel der Renten der Invalidenversicherung, die in den Jahren 1950 bis 1952 neu bewilligt wurden, gingen an Menschen, die noch nicht 65 Jahre alt waren (30). Nicht zuletzt aus volkswirtschaftlichen Gründen ist eine verfrühte Invalidität unbedingt zu vermeiden, denn die Sozialversicherung ist darauf aufgebaut, daß der Mensch während seines physiologischen Arbeitsalters leistungsfähig bleibt. Es darf nicht dahin kommen, daß die Zahl der Invaliden größer als die Zahl der Arbeitenden wird. Die große Zahl der Frühinvalidisierten ist in erster Linie durch die wegen Herz-, Gefäß- und Kreislaufkrankheiten invalide gewordenen Menschen bedingt. Von den in den Jahren 1952 und 1953 je 250 000 vor Erreichung der Altersgrenze invalidisierten Versicherten hatten sie mit über 40 % einen erheblichen Anteil zu verzeichnen. Bemerkenswert ist, daß der Anteil der Frauen an diesem Prozentsatz nahezu doppelt so groß war, wie der der Männer (31). Die

---

(27) Deutscher Gewerkschaftsbund: Protokoll der 2. Bundesfrauenkonferenz vom 12.-14.5.1955 in Dortmund. S. 25.

(28) Protokoll der 2. Bundesfrauenkonferenz a.a.O. S. 142.

(29) Protokoll der 2. Bundesfrauenkonferenz a.a.O. S. 101.

(30) Die Vierzigstundenwoche, a.a.O. S. 118.

(31) Soziale Sicherheit, Köln 1955. Heft 3, S. 75.

Sozialhygienische Gesellschaft gab auf ihrer Jahrestagung in Düsseldorf bekannt, daß 1953 unter den Todesfällen zwischen 25 und 65 Jahren in rd. 60 % der Fälle Herz-, Gefäß- und Kreislaufferkrankungen deren Ursache waren.

Neben der immer häufiger in Erscheinung tretenden Frühinvalidität läßt sich auch eine unverhältnismäßig starke Zunahme von Arbeitsverletzungen heilbarer Art beobachten. Diese Entwicklung soll die nachstehende Tabelle verdeutlichen:

Betriebsunfälle und ihre Kosten in der Bundesrepublik

|                                                                                            | 1949        | 1954        | in 6 Jahren      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------------|
| Gemeldete Unfälle                                                                          | 850 000     | 1 724 000   | 7,6 Mill.        |
| Rentenfälle                                                                                | 49 000      | 79 000      | 407 000          |
| Tote bei Betriebsunfällen                                                                  | 4 800       | 5 700       | 30 277           |
| Betriebsunfälle auf<br>1 000 Versicherte                                                   | 86          | 119         | 39 % Steigerung  |
| Ausfälle von Arbeitskräften durch Betriebsunfälle                                          | 56 000      | 115 000     | 0,5 Mill.        |
| Ausgaben der Berufsgenossenschaften für Betriebsunfälle                                    | 352 Mill.DM | 772 Mill.DM | 3,485 Mrd.DM     |
| Gesamtaufwand für Betriebsunfälle durch Betriebe, Krankenkassen und Berufsgenossenschaften | 1,1 Mrd.DM  | 2,3 Mrd.DM  | 10,5 Mrd.DM (32) |

Bei der Beurteilung dieser Zahlen darf nicht vergessen werden, daß die Zahl der Beschäftigten von 13,8 Mill. im Jahr 1950 auf 17,8 Mill. im Jahr 1955 (33),

(32) Soziale Sicherheit, a.a.O. Heft 12/55. Herbert Wanning: Fünftagewoche - ein Gebot der Hygiene. S. 370.

(33) Die Deutsche Lebensversicherung, Jahrbuch 1955, Karlsruhe. S. 21.

also um rd. 30 % gestiegen ist. Auch die extrapolierten Zahlen sind mit Vorbehalt zu betrachten.

Wie das Bundesinstitut für Arbeitsschutz (Hans Koch) berichtet, sind die für 1954 gültigen Zahlen 1955 erheblich überschritten worden. 7 000 Arbeitnehmer verunglückten an ihrem Arbeitsplatz tödlich. Daneben wurden 120 000 entschädigungspflichtige schwere Unfälle und 2 Mill. leichtere Unfälle gemeldet. Die Berufsgenossenschaften mußten für die Regulierung der Schadensfälle 900 Mill. DM aufwenden. Es stimmt immerhin sehr bedenklich, wenn man feststellt, daß 1953 in der Eisen- und Stahlindustrie der Bundesrepublik bei einer Erzeugung von 15 Mill. t Stahl 140 Arbeiter den Tod fanden, während sich die entsprechenden Zahlen in den Vereinigten Staaten auf 120 Mill. t Stahl und nur 28 Tote beliefen (34). Die Anzahl der Todesfälle in der Bundesrepublik war also vierzigmal so hoch wie die der Vereinigten Staaten. Ob diese Tatsache auf besserem Werkschutz in den USA beruht, ist einwandfrei nicht feststellbar, jedoch denkbar.

Nach diesem - bewußt kommentarlosen - Überblick über den gegenwärtigen Stand der Erkrankungen sind die zu Beginn dieses Kapitels gestellten Fragen nach deren Ursachen und der Möglichkeit und Notwendigkeit ihrer Bekämpfung durch die Verkürzung der Arbeitszeit zu beantworten.

"Die zunehmende Mechanisierung des Berufslebens und die ständig fortschreitende Industrialisierung beeinflussen die Gesundheit des Menschen außerordentlich ungünstig. Besonders stark werden davon das Nervensystem und die Blutgefäße betroffen, woraus sich die beängstigende Zunahme der Herzbeschwerden erklärt." (35). Man unterscheidet die Herzkrankheiten in organische und nervöse Leiden. Während die organischen Herzleiden meist die Folge von Vergiftungserscheinungen (z.B. durch Infektionskrankheiten, Nikotingenuß etc.) sind, kommen als Ursache der nervösen Herzleiden in erster Linie seelische Erregungszustände in Frage, "so etwa Schreck- und Schockwirkung bei einem Unfall oder in Gefahr, große Aufregungen, verursacht durch geschäftliche oder private Ereignisse. Ferner Angst, Unruhe, Sorgen, Kummer, Zweifel, Unsicherheit" (36).

Die Ganglienzellen des Herzens, von denen Vagus und Sympathicus als Regler der Herzstätigkeit in die Herzmuskulatur führen, sind ihrerseits mit dem Gehirn und dem Rückenmark verbunden, so daß das Herz über ein eigenes Nervensystem mit dem zentralen Nervensystem verbunden ist. Daraus erklärt

---

(34) Fünftagewoche - ein Gebot der Hygiene, a.a.O. S.370

(35) Adolf Keller-Hörschelmann: Warum herzkrank? Gelnhausen-Gettenbach Lugano 1949. S. 5.

(36) Warum herzkrank? S. 42, a.a.O.

sich die unglaublich schnelle Reaktion der Herznerven auf alle seelischen Empfindungen des Körpers, auf nervöse Überlastungen und Aufregungen.

Besonders anfällig für diese äußeren Einwirkungen sind naturgemäß die Neurastheniker, bei denen sich häufig Herzneurosen einstellen. Die große nervliche Anspannung - sei sie durch berufliche oder außerberufliche Einflüsse hervorgerufen - hat dazu geführt, daß heutzutage die Mehrzahl der Menschen neurasthenische Symptome zeigt. So konnte es nicht ausbleiben, daß damit die Bereitschaft für Herz- und Blutgefäßkrankheiten in gleicher Weise gestiegen ist. Die schon erwähnte Verlagerung von überwiegend körperlicher zu überwiegend geistiger Tätigkeit läßt der Erscheinung nervöser Belastung erhöhte Bedeutung zukommen. "Anscheinend ist unsere Epoche dadurch gekennzeichnet, daß seelische Erschütterungen nicht mehr als solche erlebt und durchlebt, sondern in körperliche Symptome umgesetzt und damit larviert werden" (37).

Mitschuldig an dem steten Steigen der Krankenzahlen (nicht der Invaliditätszahlen) mag in gewissem Maß die seit der Einrichtung der sozialen Krankenkassen möglich gewordene "kostenlose" Behandlung sein, die auch bei relativ bedeutungslosen Krankheitsfällen zum Arztbesuch anreizt. Diese Tendenz wird allerdings wieder durch die mit der Behandlung verbundene Unbequemlichkeit, sowie durch die gerade heute vorhandene Möglichkeit abgeschwächt, Krankheitsfälle geringerer Bedeutung durch die Anwendung wirksamer und rezeptfreier Medikamente selbst zu heilen.

Die gestiegene Lebenserwartung wird ins Feld geführt, um die Annahme zu beweisen, daß die ungünstige Entwicklung des Gesundheitszustandes weniger auf eine Überbeanspruchung durch Berufsarbeit, als vielmehr hauptsächlich auf ein "gegen das Leben leben" außerhalb des Betriebes zurückzuführen sei. Hierzu ist grundsätzlich zu bemerken, daß höhere Lebenserwartung nicht gleichbedeutend ist mit gesteigerter Arbeitsfähigkeit. Die hohe Zahl der Invaliden ist geradezu die Dokumentation dafür, wie sehr Lebenserwartung und Arbeitsfähigkeit auseinanderklaffen. Außerdem sagt die Zahl der Lebenserwartung ja nichts darüber aus, wieviele oder daß besonders viele Menschen ein hohes Alter erreichen, sondern lediglich, wieviel Jahre ein Mensch voraussichtlich noch leben wird, der ein bestimmtes Alter erreichte. Theoretisch könnte die Angabe der Lebenserwartung einen

---

(37) Hermann Doll: Entwicklung und Aufgaben der Lebens- und Versicherungsmedizin, in Versicherungswissenschaftliches Archiv, Heft 4 Berlin 1955, S. 396. Herausgeg. von der Arbeitsgemeinschaft der Versicherungswissenschaftler an deutschen Hochschulen.

einigen Menschen betreffen. Vielmehr ist die Hauptursache der höheren Lebenserwartung in den großen Fortschritten, die die medizinische Wissenschaft gemacht hat, und in der hygienisch gesünderen Lebensweise zu sehen (38). Zum Beweis dieser Behauptung kann ein Vergleich zwischen der Entwicklung der Sterblichkeit der Säuglinge - also Wesen, die mit der Arbeit noch nicht in Berührung gekommen sind, wohl aber mit Medizin und Hygiene - und der Lebenserwartung dienen. Ein solcher Vergleich (S.28) zeigt, daß sich die Säuglingssterblichkeit im gleichen Zeitraum zwölfmal günstiger entwickeln konnte, als es die Lebenserwartung vermochte. Wenn es der Medizin nicht gelang, auf die Steigerung der Lebenserwartung in gleich günstigem Maße einzuwirken, so liegt das selbstverständlich zum Teil an der natürlichen Begrenzung des menschlichen Lebens. Daneben müssen aber Einflüsse hemmend gewirkt haben, die sich in den letzten Jahrzehnten dauernd so weit verstärkten, daß sie den Fortschritt auf medizinischem Gebiet zum Teil kompensieren konnten. D.h., die Beanspruchung des Menschen muß erheblich gestiegen sein. Diese Ansicht wird durch die Sterblichkeitsziffer bestätigt, die eine für die vorliegende Frage brauchbarere Angabe liefert als es die Lebenserwartung tut, nämlich, wieviele Menschen in den einzelnen Altersgruppen sterben. Nach einer Mitteilung des Bundesministers für Arbeit hat sich die Sterblichkeit in den Altersgruppen über 55 Jahre seit 1949 um bis zu 8 % erhöht (39).

Fraglich ist, worin die Ursachen dieser höheren Beanspruchung zu sehen sind. Unzweifelhaft handelt es sich nicht nur um eine Ursache. Zunächst spielen die gesamten Nachwirkungen des vergangenen Krieges eine Rolle. In der Hauptsache werden die Gründe aber in der augenblicklichen Lebens- und Arbeitsweise zu suchen sein. Ein generelles Urteil läßt sich auch hier nicht fällen. Es geht hier praktisch um ein- auch im Einzelfall - kaum lösbares "Zurechnungsproblem". Es wird sich nie exakt feststellen lassen, zu wievielen Teilen die Erkrankungen eines Menschen auf die Beanspruchung durch seine berufliche Tätigkeit (es sei denn, es handele sich um ausgesprochene Berufskrankheiten) und zu wievielen Teilen auf sein außerbetriebliches Leben zurückzuführen ist. Das kann auch bei einigen Berufskrankheiten und Unfällen gelten, wenn man bedenkt, daß die Ursachen der Anfälligkeit und Schwäche gegenüber diesen Erkrankungen außerbetriebliche Gründe sein können.

---

(38) Diese Auffassung wird auch von der Lebensversicherungsmedizin vertreten. Hermann Doll weist in seinem Schreiben an mich vom 13.11.1956 vor allem auf die erfolgreiche Bekämpfung der Infektionskrankheiten und des Alkoholismus hin.

(39) Oberhessische Presse, Marburg/L. v. 27.11.1956.

Der Fortschritt der Technik hat sicher in großer Anzahl Arbeitserleichterungen gebracht, vor allem Erleichterung der körperlichen Arbeit. Ebenso gibt es aber auch Verrichtungen, die wesentlich anstrengender (z.B. Beton-schleudermaschinen) und nervenbeanspruchender (z.B. Radioindustrie; Textil-industrie: Nähmaschinen älteren Typs in der Minute mit 2 000 Stichen stehen moderne Maschinen mit 5 000 Stichen gegenüber) sowie gesundheitsschädlicher (chemische Industrie) geworden sind. Zwar sind nach Untersuchungen von D o t z a u e r und N a e v e, deren Ergebnisse sich mit den von Haller-mann, Arnott und Newman gefundenen in Übereinstimmung befinden, keine be-stimmten Berufe für die genannten Erkrankungen prädestiniert. "Es fällt jedoch auf, daß Menschen mit einem gehetzten, unsteten Leben weit häufi-ger einen Coronartod erleiden (Vertreter, Handelsreisende, Kraftfahrer und besonders Fernfahrer sowie Kellner)." (40) Die berufliche Arbeit hat die Beanspruchung des Menschen also zum Teil verstärkt, zum Teil vermindert. Genauso verhält es sich mit den außerbetrieblichen Einflüssen. Der ner-vösen Hast des modernen Lebens, wodurch auch immer hervorgerufen, der zu-nehmenden Verstädterung stehen die gesündere und hygienischere Lebensweise, hellere und luftigere Wohnungen etc. gegenüber.

Sowohl die berufliche Arbeit als auch das außerbetriebliche Leben können also - wobei ihr anteiliges Verhältnis unmeßbar bleibt - die Ursache der Zunahme der Krankheiterscheinungen sein. Nicht einzusehen ist dagegen, warum - wie es von Arbeitnehmerseite gefordert wird - das Übel nicht an beiden Wurzeln gepackt werden soll; m.a.W. jene ungünstigen Bedingungen und falschen Verhaltensweisen sind dort auszumerzen, wo sie zu finden sind, ob im Betrieb oder im außerbetrieblichen Leben. Dagegen ist es falsch, außerhalb des Betriebes liegende ungünstige Einflüsse zu Lasten der Arbeit im Betrieb geflissentlich zu übersehen. Es besteht zudem die Gefahr, daß diese Einflüsse noch weiter an Raum gewinnen, wenn, ohne auf sie bremsend einzuwirken, allein die Arbeitszeit verkürzt wird. Wie eine Einwirkung auf außerbetriebliche Faktoren geschehen kann, wird in Kapitel III (S.50) zu zeigen sein. Im Folgenden ist die Verbesserung der Bedingungen der betrieblichen Arbeit zu behandeln.

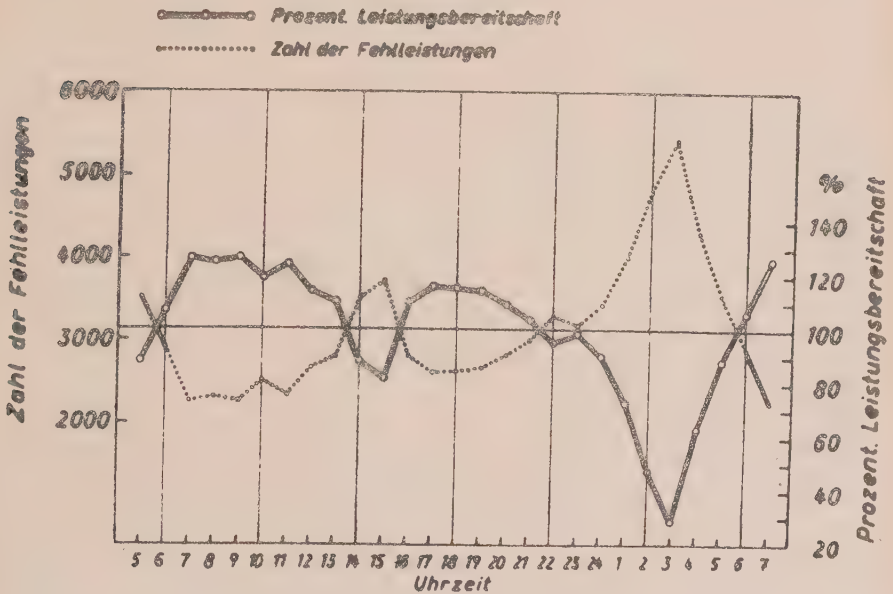
---

(40) Lebensversicherungsmedizin, Karlsruhe 1956, Heft 4, S. 61:

Günther Dotzauer/Werner Naeve: Der Panoramawandel des akuten Coronar-todes.

## b) Die Leistungsbereitschaft des Menschen

Um wirksame betriebsorganisatorische Maßnahmen, etwa in Form von Pausen, Erholung, Anpassung der Arbeit an den Menschen, ergreifen und die richtigen Ansatzpunkte finden zu können, ist es erforderlich, zunächst einmal die Leistungsfähigkeit, die Leistungsbereitschaft, die Ermüdung des Menschen zu untersuchen. "Eine arbeitsphysiologische Grunderkenntnis ist damit gegeben, daß der Mensch sich nicht den ganzen Tag über im gleichen Leistungszustand befindet, daß er also immer wieder andere Voraussetzungen für seine Arbeitsleistung bietet. Er weist hierin eine Eigengesetzlichkeit auf, die ihn wesentlich unterscheidet von den Leistungsgesetzen der Maschine" (41), mit der er jedoch zusammenarbeiten muß.



Graf  
1954

### Schwankungen der physiologischen Leistungsbereitschaft über 24 Stunden

(Nach Werken von Bjerner Holm und Swensson)

MPI

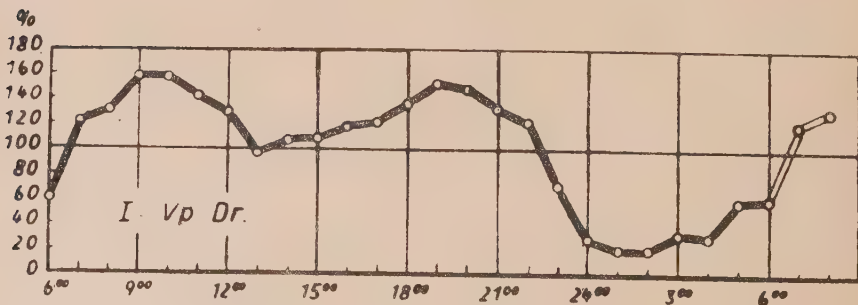
Abb. 1

(42)

(41) Protokoll der 2. Bundesfrauenkonferenz a.a.O. S. 103,

(42) Protokoll der 2. Bundesfrauenkonferenz a.a.O. S. 103.

Schwedische Forschungen (43) haben bewiesen, daß ein Tagesrhythmus bezüglich der Leistungsbereitschaft des Menschen tatsächlich existiert. Die Abbildung 1 zeigt das Ergebnis der Untersuchungen, deren Objekt Arbeiter von Schichtbetrieben waren. Wider Erwarten erhielt man keine mittlere Fehlerzahl (man hatte angesichts der großen Zahl der Arbeiter mit einem Ausgleich der Fehlerzahlen gerechnet, was geometrisch zu einer Horizontale hätte führen müssen), sondern eine Häufung oder Minderung der Fehlleistungen zu bestimmten Tageszeiten. Wie die Kurve zeigt, machten die ausgeruhten Arbeiter der um 14 Uhr beginnenden Schicht zunächst noch mehr Fehler, als die ermüdeten der vorangegangenen Schicht. Wenn auch hierbei die Gewöhnung oder Übung - die, wie ich noch zeigen werde, ebenfalls eine Rolle spielt - von gewissem Einfluß auf die etwa zur gleichen Zeit günstigere Fehlerzahl der 6 bis 14 Uhr-Schicht gewesen sein mag, so zeigt die Kurve doch mit aller Deutlichkeit, daß weniger die Ermüdung als vielmehr ein Tagesrhythmus für die menschliche Leistungsbereitschaft bedeutsam sein muß.



Mittlerer Verlauf der prozentualen Schwankungen  
des Hautwiderstandes

Abb. 2

(44)

(43) In den Jahren 1912 - 1931 von B. Bjerner, A. Holm und A. Swensson an 175 000 Arbeitern durchgeführt.

(44) Protokoll der 2. Bundesfrauenkonferenz a.a.O. S. 103.

Diese Erkenntnis wird unterstützt von dem in Abbildung 2 dargelegten Ergebnis einer Hautwiderstandsmessung durch Otto Graf vom Max-Planck-Institut für Arbeitsphysiologie in Dortmund. Es ist eine bekannte Erscheinung, daß - vornehmlich die Gesichtshaut - am Abend an Straffheit verliert, um sie erst am Morgen wiederzugewinnen. Den gleichen Rhythmus, dem die Elastizität der Haut unterliegt, machen die Sinnesorgane mit. Hieraus resultiert eine zu bestimmten Tageszeiten höhere oder niedrigere Unfallneigung, die häufig auf eine verschieden schnelle Reaktion der menschlichen Sinnesorgane zurückzuführen ist. Entsprechende Untersuchungen Walter Mutschlers - wie sie in Abbildung 3 dargestellt sind - führten

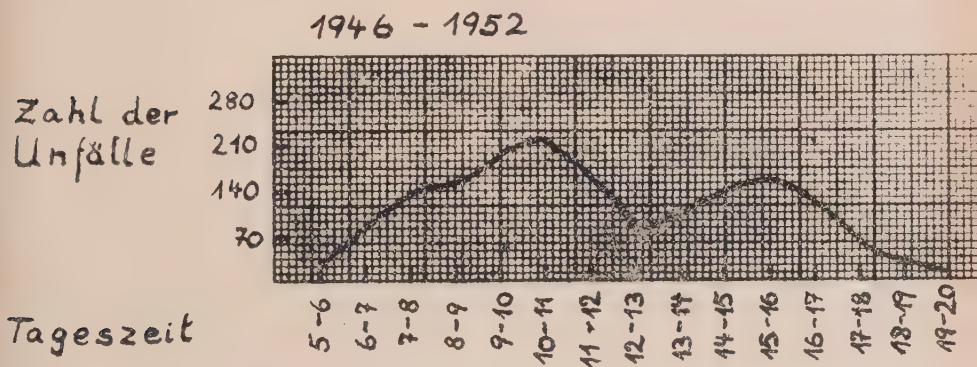


Abb. 3

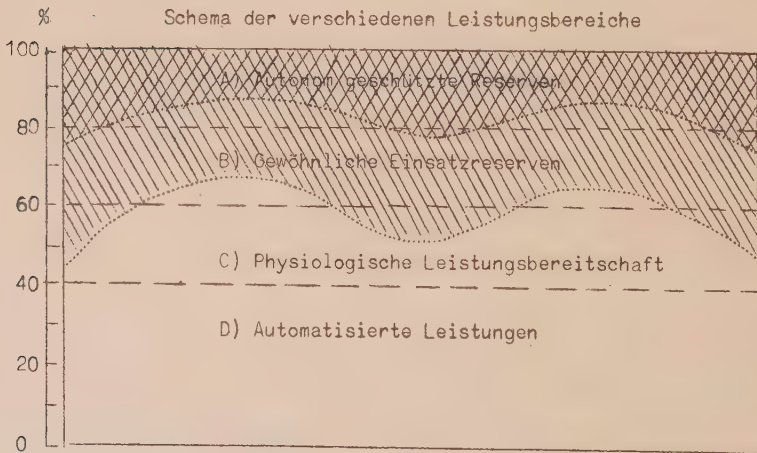
(45)

wiederum zu der typischen zweihöckerigen Kurve, die in der Tendenz den übrigen abgebildeten Kurven entspricht.

Kehren wir noch einmal zu Abbildung 1 zurück. Spiegelt man die Kurve der Fehlleistungen, so erhält man eine Kurve, die über die Leistungsbereitschaft eines Menschen innerhalb von 24 Stunden Auskunft gibt. Graf interpretiert diese Kurve sehr anschaulich: am frühen Morgen ist man noch nicht richtig wach. Das ist der Grund dafür, daß man ein Stimulans - Kaffee oder Tee - zu sich nimmt; physiologisch ist das unbedenklich, da es im gleichen Sinn wie die Naturgesetze wirkt und sie lediglich etwas in ihrem Ablauf forciert.

(45) Walter Mutschler: Um die Gesundheit des Industriearbeiters, Stuttgart 1954. S. 106.

Vormittags ist dann die Leistungsbereitschaft am höchsten. Um die Mittagszeit erfolgt eine Umstellung im Organismus. Er ist mit einem Akkumulator vergleichbar, der hin und wieder aufgeladen werden muß. Man könnte es ein "Wiederauftanken" nennen. Dabei wird sofort der Unterschied klar: man tankt fertige Energiestoffe, man ißt jedoch Lebensmittel, aus denen durch den Verdauungsprozeß erst allmählich die Energiestoffe extrahiert werden, und das erfolgt um die Zeit nach dem Mittagessen. Die Tätigkeit des Organismus ist zu dieser Zeit also in hohem Maße auf den Verdauungsprozeß konzentriert. Das war auch der Grund für eine früher zweigeteilte Arbeit, die "die physiologisch richtige Arbeitszeit genannt werden muß". Die heutigen Erwerbsarbeiten richten sich jedoch nicht mehr nach der Kurve der Leistungsbereitschaft, sondern streben aus technisch-organisatorischen Gründen im allgemeinen eine Gleichmäßigkeit der Tätigkeit an. Im Wesen der Maschine liegt ein gleichmäßiger Arbeitstakt begründet. Ihre Leistungsbereit-



- A: Enthemmung über Affekte od. durch Pharmak.; u.U. völlige Erschöpfung.  
 B: Mobilisierung durch bes. Willensanspannung; entspr. starke Ermüdung.  
 C: Arbeit ohne bes. Willensspannung; geringe Ermüdung.  
 D: Willensleistung nur als Steuerung, Überwachung u. Eingriffsbereitschaft.

Abb. 4

(46)

schaftskurve ist also eine Horizontale. Da die Kurve der menschlichen Leistungsbereitschaft von der Horizontale erheblich abweicht, entstehen Differenzen in Höhe der jeweiligen Abweichungen, die der Mensch - soweit die Abweichungen negativ sind - durch erhöhte Anstrengungen auszugleichen versuchen muß. Er ist also ständig gezwungen, "gegen das Leben zu leben", wie es Otto Graf ausdrückt.

Hierfür stehen ihm Leistungsreserven zur Verfügung, die er durch einen stärkeren Leistungswillen (der von der Leistungsbereitschaft zu unterscheiden ist) mobilisieren muß.

Die Abbildung 4 zeigt den Aufbau der verschiedenen Leistungsbereiche im menschlichen Organismus während eines gewöhnlichen Arbeitstages. Vom Willen her ist die obere Grenze der Leistungsfähigkeit nicht erreichbar. Letzte Reserven können nur durch Gefühlseinflüsse mobilisiert werden. Das andere Extrem ist der Bereich der automatisierten Leistungen (gehen, stehen etc.). Dazwischen befindet sich die Zone des bewußten Arbeitens. Sie ist in zwei Bereiche aufteilbar: erstens in den der physiologischen Leistungsbereitschaft. Damit meint man den Grad der Beanspruchung, der über längere Zeit durchgehalten werden kann (z.B. Wandern in mäßigem Tempo). "Die Ursache (dafür) liegt darin, daß sich dann in unserem Körper die Prozesse der Zufuhr von Energie und der Abtransport von Stoffwechselprodukten, die bei der Arbeit entstehen, über lange Zeit das Gleichgewicht halten" (47).

Der andere Bereich umfaßt die gewöhnlichen Einsatzreserven, die bei beruflicher Arbeit mehr oder weniger stark herangezogen werden müssen und die mit Hilfe von Willensantrieben zu mobilisieren sind. Das Ausmaß, in dem auf diese Reserven zurückgegriffen wird, hängt einerseits von der Höhe der physiologisch gegebenen Leistungsbereitschaft ab und ist daher von Mensch zu Mensch verschieden; zum anderen spielen die Art und die Schwere der Arbeit eine Rolle. Bei einer über den Tag hin gleichbleibenden Leistung von etwa 60 % der höchsten Leistungsfähigkeit (s. Abb. 4) müßte ein entsprechender Arbeiter morgens, mittags und am Spätnachmittag auf solche Einsatzreserven zurückgreifen. Stiege der Prozentsatz auf 80, so würde sich eine übermäßig starke Ermüdung einstellen. Während im ersten Fall (bei 60 %) gegen Mittag und während des frühen Nachmittags die zu den übrigen Zeiten erfolgte stärkere Anstrengung durch Erholung eventuell wieder kompensiert werden kann, bietet sich im zweiten Fall keinerlei Gelegenheit zu einer derartigen Erholung. Es kommt zu einer

---

(47) Protokoll der 2. Bundesfrauenkonferenz a.a.O. S. 109.

Ansammlung sog. Ermüdungsreste, die schließlich, da sie nicht mehr kompensiert werden können, zum Zusammenbruch des Körpers führen.

Zur Verdeutlichung des Gesagten ist es zweckmäßig, noch einmal den Akkumulator als Gleichnis heranzuziehen. So wie er, verfügt auch der Mensch über eine bestimmte Leistungskapazität. Dem Akkumulator kann man entweder über kurze Zeit eine hohe Stromstärke oder über längere Zeit eine geringere Stromstärke entnehmen. In jedem Fall ist man jedoch an das Integral aus Strom und Zeit gebunden. Die längste Lebensdauer hat ein Akkumulator, wenn man ihm ab und zu Erholungspausen gönnt. Versucht man jedoch, ihm höhere Stromstärken zu entnehmen als seiner Kapazität entsprechen, so ist seine Zerstörung unvermeidbar. Genauso verhält sich der Mensch. Auch seine Kapazität ist bei der Festsetzung der Arbeitszeit zu berücksichtigen; auch ihm müssen die notwendigen Erholungspausen zugestanden werden, will man seine Arbeitskraft ein Leben lang erhalten. Diese Erfordernisse sind also unbedingt bei der Organisation einer Arbeitszeitverkürzung zu beachten.

Doch wie sollen die Pausen geregelt werden, ist ein zweitägiges Wochenende einer täglich verkürzten Arbeitszeit aus physiologischen Gründen vorzuziehen oder nicht, welche Arbeitszeitdauer entspricht überhaupt der Kapazität des Menschen?

### c) Betriebliche Kurzpausen

Es wurde schon angedeutet, daß sowohl die physiologische Leistungsbereitschaft des einzelnen Menschen, wie Art und Schwere der Arbeit für die Bestimmung der Leistung bedeutsam sind. Daraus folgt aber auch, daß diese beiden Kriterien bei der Festlegung von Pausen (gemeint sind nicht die gesetzlich vorgeschriebenen, sondern vom Betrieb eingerichtete sog. Kurzpausen) und Arbeitszeitdauer sowie deren Verteilung auf die einzelnen Wochentage Berücksichtigung finden müssen. Als besondere Schwierigkeit einer betriebseinheitlichen oder auch nur arbeitsgruppeneinheitlichen Pausen- und Arbeitszeitgestaltung treten als meßbare Erscheinungen die Geschlechts- und Altersunterschiede und damit verbunden die individuell verschiedenen körperlichen Konstitutionen und Fähigkeiten, als unmeßbare Erscheinungen die durch Temperament, klimatische und andere umweltbedingte Einwirkungen beeinflusste seelische Verfassung auf. Diese Schwierigkeit gewinnt besonders da an Bedeutung, wo man es mit einer ausgesprochenen Teamarbeit zu tun hat, wie z.B. beim Fließband. Die hier arbeitenden Menschen - vor allem aber diejenigen, die im Verhältnis zu ihren Mitarbeitern weniger leistungsfähig sind - stehen ständig unter Zeitdruck, der eine der ersten Ursachen nervöser Erkrankungen ist.

"Man denkt meist nur an technische Rationalisierung, die mit mehr oder weniger hohen Investitionskosten verbunden ist. Die Rationalisierung der menschlichen Arbeit durch ihre zweckmäßige Gestaltung und die Bekämpfung der Ermüdung ist vielfach mit ganz einfachen Mitteln zu erreichen. Ich erinnere nur: etwa an richtige Pausengestaltung" (48).

Der Zweck sog. Kurzpausen - darunter versteht man häufige kurze Arbeitsunterbrechungen, die jedoch als Arbeitszeit gerechnet werden - liegt darin, Ermüdungen möglichst schnell wieder zu regenerieren, um das Aufstauen schwer zu beseitigender Ermüdungsreste zu vermeiden. Auf körperliche Ermüdungen haben die Kurzpausen sicherlich einen günstigen Einfluß; das zeigt sehr einleuchtend das Beispiel des Herzmuskels, dem die äußerst kurze Erholungszeit zwischen zwei Kontraktionen völlig genügt, um seine Leistungsfähigkeit zu erhalten. Die Erholung von nervlicher Ermüdung dauert jedoch erfahrungsgemäß wesentlich länger und erfordert zudem vollkommene Ruhe.

Wie sind die Kurzpausen am vorteilhaftesten zu organisieren? Untersuchungen des Max-Planck-Instituts für Arbeitsphysiologie in Dortmund sowie des Psychologischen Instituts der Technischen Hochschule Braunschweig haben ergeben, daß das Verhältnis Arbeitsdauer - Kurzpausenlänge stark von der Art der Arbeit abhängig ist. H e r w i g weist darauf hin (49), daß eine positive Wirkung der Kurzpausen überhaupt nur dann zu erzielen ist, wenn eine richtige Anpassung an die durch die Art der Arbeit bedingten Ermüdungsverläufe erfolgt. Das stößt jedoch auf nicht geringe Schwierigkeiten, denn "die Einflüsse, die die Ermüdung bestimmen, sind so zahlreich, daß es bisher nicht möglich war, Tests auszuarbeiten, die sie wirklich richtig erfassen" (50). Man ist also im wesentlichen auf Erfahrungswerte angewiesen, die auf betrieblicher Basis gewonnen werden müssen. Dabei können Methoden förderlich sein, mit deren Hilfe man den Grad der Ermüdung an einem bestimmten Zeitpunkt annähernd feststellen kann.

Vor allem sind zwei Methoden zu erwähnen, die die Reagibilität der Sinnesorgane messen, die, wie ich schon erklärte, dem Rhythmus der Leistungsbereitschaft besonders stark unterworfen sind. Die "Flimmermethode" prüft, bis zu welcher Periodenzahl die Augen der jeweiligen Versuchsperson einzelne nacheinander gegebene Lichtblitze noch unterscheiden können, ehe sie als kontinuierlich leuchtende Lichtquelle empfunden werden.

---

(48) Die Vierzigstundenwoche, a.a.O. S. 62.

(49) Die Vierzigstundenwoche, a.a.O. S. 73.

(50) Georges Friedmann: Der Mensch in der mechanisierten Produktion, Köln 1952. S. 78/79.

Die Unterscheidungsfähigkeit der Augen nimmt nämlich mit zunehmender Ermüdung ab. Die "Obere Hörgrenz-Methode" stellt fest, inwieweit die Ohren in der Lage sind, hochfrequente Töne noch zu vernehmen. Auch die Hörfähigkeit der Ohren sinkt mit zunehmender Ermüdung.

Die genannten Institute haben nun festgestellt, daß bei sehr schwerer körperlicher Arbeit die Zeiteinheit (d.i. eine Arbeitszeitlenge plus eine Kurzpausenlänge) bis hinab zu 10 Minuten betragen muß, wenn die rasch einsetzende Ermüdung überwunden werden soll. Diese 10 Minuten teilen sich auf in etwa 6 Minuten Arbeit, denen 4 Minuten Pause folgen.

Damit finden auch die von Ernst Weber schon zu Beginn dieses Jahrhunderts angestellten Versuche - die auf der beobachteten Tatsache der Blutverschiebung innerhalb des menschlichen Körpers bei Arbeitsbelastung fußten - nochmals ihre Bestätigung (51).

Herwig berichtet über die Ergebnisse seiner Untersuchungen (52), daß bei Arbeiten, bei denen nur sehr wenig körperliche, dafür aber starke psychische Belastungen entstehen, z.B. höhere Anforderungen an Aufmerksamkeit und Konzentration, die Zeiteinheiten größer werden müßten als bei körperlicher Belastung, da die Ermüdung langsamer ansteige. Zum anderen spiele der Faktor der Gewöhnung eine Rolle. (Ich werde sogleich darauf zurückkommen). Als Beispiel nennt Herwig das Lochen von Hollerithkarten. Bei dieser Arbeit brachte eine Zeiteinheit von 55 Minuten Arbeit - 5 Minuten Pause keine Leistungssteigerung; bei einer Zeiteinheit von 1 Stunde 50 Minuten Arbeit - 10 Minuten Pause (also 9 % Zeitverlust) wurde aber eine Leistungssteigerung von 14 % erzielt. Es handelt sich dabei um Durchschnittswerte, die unter Zugrundelegung eines achtstündigen Arbeitstages gewonnen wurden. Wir müssen uns jedoch immer wieder daran erinnern, daß der *homme moyen* nur eine Fiktion ist. Die genannten Zahlen können nur eine Tendenz aufzeigen. Die genaue Festsetzung der Zeiteinheiten muß sich auf betriebsindividuelle Untersuchungen stützen.

Dabei ist der Faktor der Gewöhnung zu berücksichtigen. Die Gewöhnung ist vor allem bei Arbeiten relevant, die aus einem kontinuierlichen Vollzug der gleichen Bewegungen, des gleichen Handgriffes bestehen. Hier dürfen die Pausenzeiten nicht zu lang gewählt werden, so daß die durch die

---

(51) Concordia, Zeitschrift der Zentralstelle für Volkswohlfahrt, herausgeg. v. H. Albrecht und R. v. Erdberg, 22. Jhrg. Nr. 2/3 Berlin 1915; Gerhard Albrecht: Arbeit und Ermüdung nach neuen Untersuchungen von Prof. Ernst Weber. S. 31 ff.

(52) Die Vierzigstundenwoche a.a.O. S. 73 f.

Einlegung von Kurzpausen erreichte Leistungssteigerung nicht durch einen auf Grund zu starker Abgewöhnung hervorgerufenen Leistungsabfall überkompensiert wird. Die Abbildung 5 zeigt diese Gefahr sehr deutlich. Trotzdem wird man die Einlegung von Kurzpausen da befürworten müssen, wo nicht schon durch den Arbeitstakt der Maschine solche Pausen diktiert werden, denn es wurde festgestellt (53), daß die Arbeitenden von sich aus zwischen den einzelnen Arbeitsgängen kleinste Pausen einlegen. Diese Pausen haben jedoch keine regenerierende Wirkung, da sie vom Arbeiter erst, wenn er die Ermüdung wahrnimmt, gemacht werden. Dann ist aber der für eine wirkungsvolle Regeneration günstigste Zeitpunkt bereits verpaßt. Die Pause bedeutet jetzt nur noch einen Arbeitsausfall.

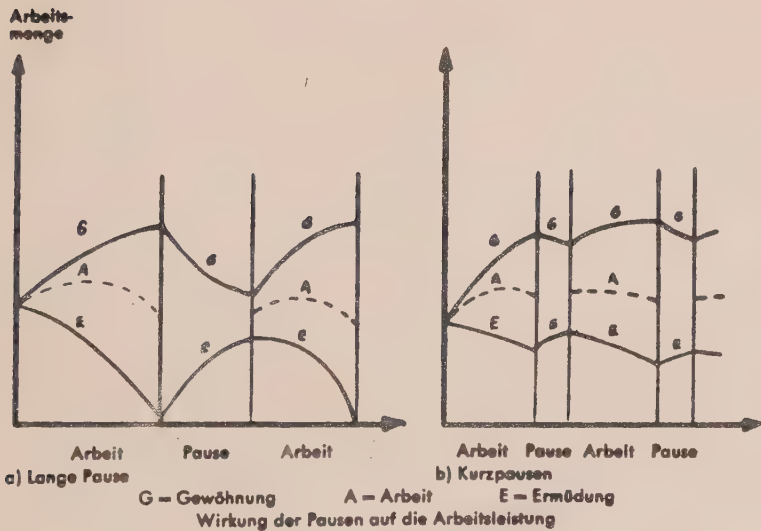


Abb. 5

(54)

(53) FORFA, Briefe zur arbeitspsychologischen Information, herausgeg. vom Forschungsinstitut für Arbeitspsychologie und Personalwesen, Stiftung zur Förderung der praktischen Psychologie, Braunschweig-Düsseldorf, März 1953, S. 397.

(54) Die Vierzigstundenwoche a.a.O. S. 69.

Wo und in welchem Umfang es zweckmäßig und nach den betriebstechnischen Gegebenheiten möglich ist, Kurzpausen einzuführen, kann mit Sicherheit nur eine betriebsindividuelle Analyse beantworten.

Diese Ausführungen zeigen zunächst, daß die entscheidende Frage nicht die Herabsetzung der Anwesenheitszeit, sondern eine zweckmäßige Regulierung der achtstündigen Arbeitszeit ist, etwa in der Weise, daß die Zeit der Arbeitsleistung infolge der Einführung von Kurzpausen reduziert, die Anwesenheitszeit dagegen in ihrer bisherigen Länge beibehalten wird. Wer sich dieser Auffassung anschließt, übersieht indessen zweierlei:

1. die Zeiteinheiten (Arbeitszeit + Kurzpausenlänge) richten sich nach der Schwere der Arbeit und nach der Länge des einzelnen Arbeitstakts. Stellt man sich ein Fließband vor, an dem mehrere Arbeiter tätig sind, und berücksichtigt man weiter, daß die Verrichtungen der einzelnen Arbeiter eine verschieden schwere körperliche Belastung darstellen und damit eine verschiedene Zusammensetzung der jeweiligen Zeiteinheiten erfordern, so sieht man leicht ein, daß eine Störung des kontinuierlichen Arbeitsablaufs unvermeidlich ist. Im Extrem könnte die Überlagerung der verschiedenen langen Kurzpausen zu einem völligen Stillstand des Bandes führen. In dem geschilderten Fall ähnlichen Fällen ist eine Arbeits-erleichterung durch Kurzpausen also oft unmöglich. Allerdings werden diese Fälle nur einen Teil aller Arbeitsabläufe ausmachen.
2. Wie schon angedeutet, ist die Zunahme der Erkrankungen und vor allem auch der Unfälle neben außerbetrieblichen Einflüssen nicht so sehr auf eine körperliche Überanstrengung, als vielmehr auf eine nervliche Überreizung zurückzuführen. Ferner wurde bereits erläutert, daß starke körperliche Belastungen durch Kurzpausen - da, wo sie möglich sind - regenerierbar sind. Die Verlagerung auf nervenbeanspruchendere Tätigkeiten verlangt jedoch eine weitaus längere und besonders ruhige Erholungszeit. Eine übersteigerte Nervosität läßt sich nicht in einer Kurzpause heilen. Hier kommt man um eine Verkürzung der Anwesenheitszeit - wenn die Betriebsarbeit Krankheitsursache ist - einfach nicht herum. Die neue Freizeit muß allerdings zu wirklicher Erholung benutzt werden (s. Kap. III).

#### d) Die Länge der Wochenendfreizeit

Wenden wir uns jetzt der Frage zu, welches die vom physiologischen Standpunkt günstigste Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf die einzelnen Tage ist. Im Rahmen der Arbeitszeitverkürzung bieten sich verschiedene Möglichkeiten der Verteilung an, die von der gegenwärtigen Situation abweichen. In allen Fällen liegt die Entscheidung zwischen einem zweitägigen

freien Wochenende verbunden mit gleicher<sup>(55)</sup> (bei Vierzigstundenwoche) oder längerer täglicher Arbeitszeit oder einem eintägigen freien Wochenende verbunden mit täglich kürzerer Arbeitszeit. Die entsprechende arbeitsphysiologische Fragestellung lautet also: Vermag die Erholung, die ein zweitägiges freies Wochenende bieten kann, die arbeitstäglich stärkere Belastung auszugleichen, oder ist es für die Erhaltung der Gesundheit und der Arbeitsfähigkeit günstiger, die Zeit, die täglich zur Erholung zur Verfügung steht, bei gleichzeitiger Minderung körperlicher und nervlicher Belastung und unter Beibehaltung einer sechstägigen Arbeitswoche zu verlängern?

Soviel ist wohl unmittelbar zu erkennen, daß es keine einheitliche Regelung geben kann; überdies erfährt die gestellte Frage auch durch die Arbeitsmedizin keine allgemeingültige Beantwortung. Tatsache ist, daß täglich eine Arbeitsstunde mehr heute eine weitaus stärkere Belastung darstellt, als es noch vor einigen Jahrzehnten der Fall war. Graf (55) bezweifelt, daß der nach Durchführung einer fünftägigen Arbeitswoche mit über 40-stündiger Beschäftigungsdauer für die Erholung gewonnene sechste Wochentag die angestauten Ermüdungsrückstände ausgleichen kann, und gibt daher einer täglich kürzeren Arbeitszeit den Vorzug gegenüber einem zweitägigen Wochenende. Durch die Aufteilung der Woche in fünf Arbeits- und zwei Ruhetage entsteht ein Ungleichgewicht, das medizinisch nicht unbedenklich zu sein scheint; Gewerbeaufsichtsbeamte weisen auf schädliche Auswirkungen besonders auf die körperliche Entwicklung der Jugendlichen hin. Natürlich spielen die Arbeitsbedingungen eine erhebliche Rolle.

In diesem Zusammenhang weist Gerhard KroebeL darauf hin (56), daß in der täglich neben dem Schlaf verbliebenen Erholungszeit oft zwei- bis dreistündige Wegezeiten zwischen Wohnung und Betrieb enthalten sind. Untersuchungen der Robert Bosch GmbH, Stuttgart, ergaben bei 41,3 % der Arbeitnehmer 1-2 Stunden, bei 20,4 % 2-3 Stunden Wegezeiten von und zur Arbeitsstätte (57). Über 40 % der Pendelbelegschaft zweier großer Dortmunder Kohlenzechen haben An- und Abmarschwege von 1 1/2 - 2 Stunden, 20 % haben 2-3 Stunden und einige sogar solche von einer Länge von über 4 Stunden zu bewältigen (58). Angesichts der heutigen Verkehrsverhältnisse können diese Wegezeiten jedoch keineswegs als Erholungszeiten gewertet werden.

---

(55) Die Vierzigstundenwoche a.a.O. S. 62.

(56) Die Vierzigstundenwoche a.a.O. S. 118.

(57) WWI-Mitteilungen, Köln 1955, Aprilheft.

(58) Die Vierzigstundenwoche a.a.O. S. 50.

Die verbleibende tägliche Erholungszeit ist also - wie der nachstehenden Tabelle von Gunther L e h m a n n zu entnehmen ist - sehr gering.

| Tägl.    | +Pause  | +Weg Std. |      |      | +Schlaf | +Pers.Bedürfn. | Freizeit |
|----------|---------|-----------|------|------|---------|----------------|----------|
| Arbeits- | 0,5Std. | 0         | 1    | 2,5  | 8 Std.  | 1 Std.         | ...Std.  |
| zeit     |         |           |      |      |         |                |          |
| 6        | 6,5     | 6,5       |      |      | 14,5    | 15,5           | 8,5      |
|          |         |           | 7,5  |      | 15,5    | 16,5           | 7,5      |
|          |         |           |      | 9,0  | 17,0    | 18,0           | 6,0      |
| 7        | 7,5     | 7,5       |      |      | 15,5    | 16,5           | 7,5      |
|          |         |           | 8,5  |      | 16,5    | 17,5           | 6,5      |
|          |         |           |      | 10,0 | 18,0    | 19,0           | 5,0      |
| 8        | 8,5     | 8,5       |      |      | 16,5    | 17,5           | 6,5      |
|          |         |           | 9,5  |      | 17,5    | 18,5           | 5,5      |
|          |         |           |      | 11,0 | 19,0    | 20,0           | 4,0      |
| 9        | 9,5     | 9,5       |      |      | 17,5    | 18,5           | 5,5      |
|          |         |           | 10,5 |      | 18,5    | 19,5           | 4,5      |
|          |         |           |      | 12,0 | 20,0    | 21,0           | 3,0      |
| 10       | 10,5    | 10,5      |      |      | 18,5    | 19,5           | 4,5      |
|          |         |           | 11,5 |      | 19,5    | 20,5           | 3,5      |
|          |         |           |      | 13,0 | 21,0    | 22,0           | 2,0      |
| 11       | 11,5    | 11,5      |      |      | 19,5    | 20,5           | 3,5      |
|          |         |           | 12,5 |      | 20,5    | 21,5           | 2,5      |
|          |         |           |      | 14,0 | 22,0    | 23,0           | 1,0      |
| 12       | 12,5    | 12,5      |      |      | 20,5    | 21,5           | 2,5      |
|          |         |           | 13,5 |      | 21,5    | 22,5           | 1,5      |
|          |         |           |      | 15,0 | 23,0    | 24,0           | 0,0      |

(59)

Dazu kommt, daß die durch erhöhte Nervenanspannung infolge starker Konzentration und Aufmerksamkeit bei monotoner Tätigkeit sich einstellende Erregung auch längere Zeit nach Arbeitsende nicht abklingt. Zur Betäubung bedient man sich der Zigarette, des Radios, der Illustrierten, des Fußballs, des Kinos; alles Dinge, die eben nur ablenkend wirken, nicht aber erholend. Zur richtigen Erholung ist Ruhe und Zeit notwendig. Diese Zeit wird - neben der für Wege benötigten Spanne - noch weiter dadurch gekürzt, daß ein 8 1/2 bis 9 1/2-stündiger Arbeitstag (bei Fünftagewoche), "wenn er vom Ermüdungsstandpunkt einigermaßen vertretbar sein soll, eine mindestens einstündige Mittagspause und dazu noch eine Vormittags- und Nachmittagspause von je 10 bis 15 Minuten erfordert, so daß die Anwesenheitszeit auf 10 1/2 bis 11 Stunden steigen würde" (60). Eine allzu starke Ermüdung würde zwar durch eine solche Pausenregelung vermieden, gleichzeitig sänke die zu Hause zur Verfügung stehende Freizeit oder Erholungszeit aber auf 1 - 2 Stunden herab, ein Zeitraum, der - wie noch erläutert wird - auch vom familiären Standpunkt aus als unerträglich bezeichnet werden muß.

Nach Ansicht anderer Arbeitsphysiologen, für die hier stellvertretend Herbert W a r n i n g zitiert sei, kommt dagegen "bei der Überspannung des Nervensystems und der Überforderung des Einzelnen insgesamt dem erweiterten Wochenende eine ungeheure, ja entscheidende hygienische Bedeutung zu" (61). Die übergroße Mehrzahl der Menschen sei verkrampft, nervlich überzogen und in Krisen des vegetativen und zentralen Nervensystems verwickelt. Diese ließen sich nur lösen, wenn man dem Menschen mehr Ruhe, Entspannung und Möglichkeiten der "inneren Abschaltung" verschaffe. Dazu sollten in erster Linie eine Begrenzung der Arbeitszeit und eine Verlängerung der Arbeitspause über das Wochenende führen.

Man ist ferner der Ansicht, das zweitägige Wochenende gebe dem Arbeitnehmer größere Spannkraft und damit wieder erhöhte Leistungsfähigkeit während der Arbeitstage; längere Erholungszeiten führten zu einer Einschränkung der sog. Verschleißkrankheiten, ja, die Heraufsetzung der Arbeitszeit auf 9 Stunden und mehr pro Tag werde sogar durch das lange Wochenende ausgeglichen (62).

---

(60) Der Betriebsberater, Heidelberg 1955, Heft 12, Otto Graf: Arbeitszeitproblem und Arbeitswissenschaft.

(61) Fünftagewoche - ein Gebot der Hygiene, a.a.O. S. 370.

(62) Arbeitsring der Arbeitgeberverbände der Deutschen Chemischen Industrie: Zusammenstellung von Argumenten und Gegenargumenten a) zur Fünftagewoche b) zur Vierzigstundenwoche, Wiesbaden 1955. S. 5-7.

Es soll und kann hier nicht entschieden werden, welcher der beiden Ansichten der Vorzug gebührt. Eine richtige und wirkungsvolle Entscheidung ist nur jeweils im Hinblick auf einen bestimmten Betrieb möglich. (Daraus folgt auch, daß die idealste Form der Arbeitszeitregelung die Betriebsvereinbarung sein muß). Handelt es sich um leichte Arbeit, bei der der Faktor der Gewöhnung eine Rolle spielt, die aber andererseits auch nicht zu monoton oder nervenbeanspruchend ist (oft stehen diese Eigenschaften im Widerstreit), sind die Anmarschwege der Belegschaft zudem noch recht lang, so stellt ein zweitägiges Wochenende vielleicht eine günstige Lösung dar. Schwere Arbeiten oder Tätigkeiten, die unter Zeitdruck ausgeführt werden müssen (z.B. Akkordarbeit), erfordern dagegen häufigere Gelegenheiten zur Regeneration, wie sie eine täglich verkürzte Arbeitszeit unter Beibehaltung der Sechstageswoche bietet. Arbeitsphysiologisch muß also die Technik der Arbeit ausschlaggebend sein für die Verteilung der Arbeitszeit.

Diese Argumentation wird sehr klar, wenn man die Arbeitswelt des Handwerks mit der der Industrie vergleicht. Dem Handwerker stellen sich - im Gegensatz zu den meisten Industriearbeitern - innerhalb kurzer Zeit unterschiedliche und arbeitstechnisch ständig wechselnde Aufgaben. "Die vielseitige Tätigkeit im Handwerk mindert deshalb die von der Arbeitsmedizin befürchteten gesundheitlichen Konsequenzen des für weite Teile der Wirtschaft gültigen monotonen Arbeitsrhythmus" (63). Walter C o e r s weist ferner auf den meist besseren menschlichen Kontakt zwischen dem Arbeitgeber und einer meist kleineren Belegschaft hin, der das seelische Befinden und damit die Arbeitsfreudigkeit aller zu heben vermag. Psychologisch sei wichtig, daß viele Gesellen ihre Gesellenzeit nur als Durchgangsstation auf dem Weg zur Verselbständigung betrachten. Hier bietet sich der sozialen Betriebspolitik noch ein weites Betätigungsfeld, vor allem in industriellen Unternehmen.

Schließlich muß nochmals nachdrücklich darauf hingewiesen werden, daß es sich bei der Frage der Arbeitszeit und Pausenregelung um ein Problem handelt, welches nur im Rahmen einer einzigen Woche oder kleineren Zeitspannen gesehen werden darf. Nicht richtig ist es, die Frage im Ablauf eines ganzen Jahres zu untersuchen, wie es z.B. Otto S e e l i n g tut: "Der Arbeitnehmer hat 14 bis 21 Urlaubstage. Ferner 6 bis 7 (9) Wochenfeiertage. Er ist also 3 bis 4 Wochen im Jahr gänzlich von der Arbeit freigestellt. Jede der verbleibenden Arbeitswochen hat 168 Stunden; davon werden 45 bis 48 Stunden gearbeitet. Im Durchschnitt also ein Drittel für

---

(63) Die Vierzigstundenwoche a.a.O. S. 198.

Arbeit, 2 Drittel für Erholung – also kein Raubbau an der Gesundheit" (64). Denselben Irrtum unterliegt die FDP/DVP Baden-Württembergs, wenn sie vorschlägt, bei gleichbleibender Arbeitszeit den bezahlten Urlaub zu verlängern, so daß im Jahresdurchschnitt (!) eine wesentlich verkürzte Arbeitszeit pro Woche herauskomme; ein längerer Urlaub sei für die Erholung mehr wert, als eine Reihe von verlängerten Wochenenden (65).

Ganz abgesehen von dem Problem der "vernünftigen" Gestaltung eines sehr langen Urlaubs, auf das viele Soziologen hinweisen, muß vielmehr dem DGB zugestimmt werden, der diese Vorschläge ablehnt mit dem Hinweis, daß man nichts Positives erreiche, wenn der während des ganzen Jahres überbeanspruchte Arbeitnehmer sich lediglich in einem längeren Urlaub regeneriere, ohne zusätzliche Kräfte zu gewinnen. Es sei vorteilhafter, die Kräfte von vornherein zu schonen und durch wöchentlich längere Freizeit laufend zu erneuern. Nicht die jahresdurchschnittliche, sondern die wöchentliche Arbeitszeit sei für die Gesundheit der Arbeitenden also entscheidend (66).

e) Betriebliche Auswirkungen richtiger Arbeitszeit- und Pausengestaltung

Welche positiven Auswirkungen sind als Folge der erwähnten Arbeitszeit- und Pausenregelung zu erwarten? Die überwiegend günstigen Erfahrungen, von denen die Unternehmen, die zu kürzerer Arbeitszeit übergegangen sind, berichten, müssen sehr vorsichtig beurteilt und dürfen keineswegs verallgemeinert werden. Eine endgültige Bewertung scheitert vorläufig u.a. noch daran, daß sich die medizinischen Folgen – die man in Früh- und Spätfolgen unterscheidet –, soweit es sich um Spätfolgen handelt, noch gar nicht überblicken lassen. Da in den meisten Fällen mit der Arbeitszeitverkürzung technische Rationalisierungen einhergingen, trifft die genaue Zumesung der Produktivitätssteigerung auf Mensch und Kapital auf große Schwierigkeiten, so daß sich auch keine genauen Angaben bezüglich der menschlichen Leistungssteigerung machen lassen, die als Folge der Arbeitszeitverkürzung anzusehen ist. Hierzu wären Arbeitsintensitätsmessungen notwendig, die aber zu schwierig sind. Max Weber lehnt sie daher mit Recht ab (67).

---

(64) Zusammenstellung von Argumenten und Gegenargumenten zur Fünftage- und Vierzigstundenwoche a.a.O. S. 25.

(65) Neues Vaterland, Stuttgart, v.28.5.1954: Vierzigstundenwoche so oder so

(66) Welt der Arbeit, Köln, v. 17.6.1954.

(67) Max Weber: Zur Psychophysik der industriellen Arbeit, in Archiv für Sozialwissenschaften und Sozialpolitik, XXVIII.Bd., Heft 1, Tübingen 1909.

Trotzdem ist nicht zu verkennen, daß eine Leistungssteigerung erfolgt. Oftmals tritt sie allerdings nicht direkt in Erscheinung - so kann sie sich z.B. bei taktgebundener Arbeit nur qualitativ, weniger dagegen stückzahlmäßig auswirken -, vielmehr wirkt sie sich auf den verschiedensten Umwegen recht günstig aus. Ohne Zweifel wird das Maß der eigenmächtig während der vertraglichen Arbeitszeit eingelegten Pausen geringer, so daß der entstehende Gewinn an Zeit wenigstens teilweise zum Ausgleich des durch die Arbeitszeitverkürzung zu erwartenden Leistungsausfalls verwendet werden kann. In derselben Weise wirkt die beobachtete Abnahme des Absentismus, die jedoch vielleicht mehr psychologisch zu erklären ist: man kann bei nur fünftägiger Arbeitszeit wegen Kleinigkeiten nicht auch noch einen Tag fehlen. **L e i p a r t** erinnert schließlich daran, daß ein übermüdeten Körper wesentlich krankheitsanfälliger ist (68); ebenso wächst die Unfallneigung auf Grund der verminderten Reaktionsfähigkeit. Auch in diesen Fällen kann eine Senkung der Beschäftigungsdauer von Vorteil sein und dem Unternehmen Kosten sparen helfen.

"It is recognized, that the most satisfactory duration of the working week will be not that length, which yields the largest output of goods and services, but that length (perhaps substantially shorter), which yields the most preferred combination of goods and services plus leisure" (69).

### III. Die kultur- und familienpolitische Bedeutung einer Verkürzung der Arbeitszeit

Vom Standpunkt der Arbeitsphysiologie erwies sich eine Verkürzung der Arbeitszeit als Ergänzung zu betriebsorganisatorischen Maßnahmen zur Erleichterung und Verbesserung des Arbeitsablaufs in manchen Fällen als wünschenswert. Es drängen sich nun verschiedene Fragen auf: Wird der Arbeitnehmer die so gewonnene längere Freizeit wirklich zur Erholung verwenden, wie wird er sich in der Freizeit beschäftigen, bedeutet für ihn diese Betätigung Erholung, bedarf es irgendwelcher anregender und hinlenkender Maßnahmen, sind Muße und Nichtstun dasselbe?

---

(68) Theodor Leipart; Die Vierzigstundenwoche, Untersuchungen über Arbeitsmarkt, Arbeitszeit, Arbeitsertrag. Herausgeg. im Auftrag des ADGB, Berlin 1931.

(69) ILO Governing Body: Report on the Reduction of Hours of Work, GB 131/3/1, 131st session, Genf 6.-10.3.1956. S. 53.

### a) Die Entwicklung der Arbeit

Immanuel K a n t sagte: "Der Mensch ist das einzige Tier, das arbeiten muß. Durch viele Vorbereitungen muß er erst dahin kommen, daß er etwas zu seinem Unterhalt genießen kann. Die Frage, ob der Himmel nicht gütiger für uns würde gesorgt haben, wenn er uns alles schon bereitet hätte vorfinden lassen, ist gewiß mit Nein zu beantworten, denn der Mensch verlangt Geschäfte, auch solche, die einen gewissen Zwang mit sich führen. Ebenso falsch ist die Vorstellung, daß, wenn Adam und Eva nur im Paradies geblieben wären, sie nichts würden getan, als zusammengesessen, arkadische Lieder gesungen und die Schönheit der Natur betrachtet haben. Die Langeweile würde sie gewiß ebensogut als andere Menschen in einer ähnlichen Lage gemartert haben."

Offenbar will Kant damit sagen, daß der Mensch ständig eine Aufgabe brauche, die ihm gewisse Verpflichtungen auferlegt. Die Arbeitsphysiologie verlangt aber, daß die Freizeit der Muße und Erholung diene. Befindet sie sich hier im Widerstreit mit der natürlichen Veranlagung des Menschen? Keineswegs. Denn Muße bedeutet ha nicht ein bloßes Nichtstun, "sie setzt vielmehr, wenn sie fruchtbar werden soll, ein musisches und geistiges Leben voraus" (69a). Aber auch die Arbeit kann eine erholsame Wirkung haben, soweit es sich nicht um die gewohnte Berufstätigkeit, sondern etwa um die Arbeit in Haus und Garten, die Beschäftigung mit den Kindern oder maßvolle sportliche Betätigung handelt.

Diesen so wichtigen Unterschied verkennt Heinz N o r d h o f f, wenn er ausführt: "Ich will auch, obwohl das vielleicht nicht populär ist, daran erinnern, daß es auch ein Glück der Arbeit gibt, dessen Befriedigung unendlich viel größer ist, als die des Müßiggangs; und daß der Rhythmus der sechs Arbeitstage und eines Sonntags nicht ohne Grund seit Jahrtausenden besteht. Sicher wäre ein freier Samstag für viele ein schönes Geschenk, aber für viele auch ein Fluch. Die meisten Menschen leben ohnehin auf der Flucht vor sich selbst, ihnen wird ein fehlender Arbeitstag die Leere noch vergrößern und die trostlose Flachheit, in der freie Zeit vertrödelt wird, noch stärker zutage treten lassen" (70). In dieser Äußerung sind gleich beide Fehler enthalten, die am häufigsten begegnen. Auf den einen wurde schon verwiesen; der andere liegt darin, daß man die Entwicklung der Arbeitstechnik völlig übersieht. Denn es ist doch zumindest recht

---

(69a) F.G. Jünger: Die Perfektion der Technik, Frankfurt/M. 1949. S. 5.

(70) Deutsche Zeitung und Wirtschaftszeitung, Stuttgart, v. 10.8.1955:  
Voraussetzungen einer Vierzigstundenwoche.

zweifelhaft, ob sich ein Jahrtausende alter Rhythmus von Arbeits- und Ruhezeiten - eben, weil er schon so alt ist - auf die moderne Arbeitswelt immer noch mit stets gleichbleibendem Erfolg anwenden läßt. Eine Anpassung an die schnelle arbeitstechnische Entwicklung scheint viel eher geboten.

Kehren wir noch einmal zum ersten Fehler, der Vernachlässigung des Unterschiedes zwischen Berufs- und privater Tätigkeit, zurück. Die berufliche Tätigkeit sehr vieler Arbeitnehmer vor allem in der Industrie, aber auch in der Heimarbeit, besteht heutzutage aus Repetitivarbeiten. Es ist sehr fraglich, ob die Leere, die Flachheit und Trostlosigkeit, von denen Nordhoff spricht (soweit sie überhaupt existieren; und das ist doch recht zweifelhaft, weil jeder Mensch seinen Pflichtenkreis (Familie etc.) hat, der ein Gegengewicht gegen jene Leere darstellt) durch solche Art Arbeit behoben oder gar ins Gegenteil verwandelt werden können. Vielmehr wird, wenn der Mensch täglich zu einer Arbeit gezwungen ist, die ihm fast jede Initiativhandlung erspart und beinahe jede individuelle Beteiligung verbietet, das eintreten, was K l a g e s als den Verfall der Gestaltungskraft bezeichnet hat. So verliert die menschliche Arbeit immer mehr die Elemente des Künstlerischen und Schöpferischen. Der Verfall der Gestaltungskraft beschränkt sich aber nicht nur auf den Bereich der Arbeit, sondern er äußert sich als generelle Unfähigkeit zur Gestaltung des eigenen Lebens. Damit ist die gefährliche Situation erreicht, daß einem Maximum an materieller Macht ein Minimum an geistiger Potenz gegenüber steht. Die Entpersönlichung des Menschen - im Bereich der industriellen Produktion erkennbar als weitgehende Auswechselbarkeit des einzelnen - und die Nivellierung des Lebens- im Arbeitsprozeß greifbar als zunehmende Normierung - sieht Dieter W e l l e r s h o f f "als die Wesensmerkmale einer amorphen Massengesellschaft" (71). Ich bin mir durchaus darüber im klaren, daß, wie es Franz C o e s t e r (72) ausdrückt, der Zusammenhang zwischen Freizeit und Muße und Kultur nicht "mechanistisch-kausal" gesehen werden darf, etwa so, daß sich ein Mehr an Freizeit "automatisch in 'kulturelle Betätigung', Familienglück und echte Muße" umsetzt. Es ist ihm auch zuzustimmen, wenn er es für offensichtlich hält, daß hier "echte menschliche Probleme und Aufgaben vorliegen, die nur vom einzelnen her

---

(71) Deutsche Studentenzeitung, Bonn, o.J.: Dieter Wellershoff: Die Er-  
oberung der Arbeit.

(72) Franz Coester: Die Vierzigstundenwoche und ihre volkswirtschaftliche  
Realisierbarkeit, Untersuchung Nr.9 des Instituts für Wirtschafts-  
politik an der Universität Köln, herausgeg. v. A. Müller-Armack,  
Köln 1955. S. 21.

zu bewältigen sind". Aber diesen Problemen, die gewiß schwierig, aber nicht unlösbar sind, kann man nicht einfach so ausweichen, daß man sie vermeintlich dadurch gar nicht erst entstehen läßt, daß man eine längere Arbeitszeit da beibehält, wo eine kürzere für alle Beteiligten vorteilhafter ist. Man muß sie stattdessen zu lösen versuchen, indem man den Menschen, die die Fähigkeit zur Muße und zur ausgleichenden freien Beschäftigung, körperlicher wie geistiger Art, verloren haben, bei der Zurückgewinnung dieser Fähigkeiten helfend und lenkend zur Seite steht. (s. Abschnitt c)

## b) Der Umfang der Freizeit

Mit Berechtigung stellt sich die Frage nach dem Ausmaß des Problems der Freizeit oder Erholungszeitverwendung. Handelt es sich bei dem zweiten freien Tag in der Woche tatsächlich um einen "neuen Raum", wie Coester meint (73), in den der Mensch etwas hilflos hineingestellt wird, oder bietet die zusätzlich gewonnene Freizeit nicht vielleicht endlich die ersehnte Gelegenheit, sich mit Dingen beschäftigen zu können, die schon lange ihrer Erledigung harren?

Zur Beurteilung dieser Frage ist es zweckmäßig, sich zu vergegenwärtigen, wieviele Stunden Freizeit den Arbeitenden bisher für Muße und Erholung zur Verfügung standen.

Das Emnid-Institut stellte an die erwachsene Bevölkerung des Bundesgebietes die folgende Frage: "Wieviel Freizeit hätten Sie gestern (Werktag) zwischen Aufstehen und Schlafengehen, ohne Ihre laufenden Arbeiten zu vernachlässigen, für sich erübrigen können?" Die Beantwortung lautete:

Die letzte Freizeit dauerte

| Stunden                | 1  | 2  | 3  | 4 od.5 | 6 u. mehr | keine Freizeit |
|------------------------|----|----|----|--------|-----------|----------------|
| Gesamtbevölkerung in % | 10 | 18 | 15 | 20     | 11        | 26             |
| Männer                 | 10 | 18 | 16 | 22     | 13        | 21             |
| Frauen                 | 11 | 19 | 14 | 17     | 10        | 29             |
| Arbeiter +             | 11 | 21 | 16 | 21     | 9         | 22             |
| Angestellte +          | 12 | 16 | 17 | 30     | 8         | 17             |

+Haushaltungsvorstand

(74)

(73) Die Vierzigstundenwoche und ihre volkswirtschaftliche Realisierbarkeit a.a.O. S. 23.

(74) Emnid-Institut: Anlage zum Spezialdienst: Meinungspflege im Betrieb, Nr. 46/55 vom 12.11.1955, Bielefeld. S. 2.

Über ein Drittel der Befragten hatte also nur eine sehr geringe oder überhaupt keine Freizeit. Noch ungünstiger ist das Bild bei den in abhängiger Stellung beschäftigten Frauen, deren Zahl von 1948 - 1954 von 1,6 auf 5,4 Mill. gewachsen ist; bei einer im erwerbsfähigen Alter stehenden weiblichen Bevölkerung (1950) von 17,4 Mill. (75) ist also heute etwa jede vierte Frau berufstätig. Nach der Personenstandserhebung von 1950 hatten von rd. 2,3 Mill. erwerbstätigen Ehefrauen etwa 1,2 Mill. Kinder unter 15 Jahren zu versorgen, davon die Hälfte zwei und mehr Kinder. Von 1,5 Mill. weiblichen Haushaltsvorständen, die erwerbstätig waren, hatten rd. 500 000 Kinder unter 15 Jahren im eigenen Haushalt zu betreuen, ungefähr die Hälfte zwei und mehr Kinder (76). Jedes achte Kind wird heute tagsüber allein oder in fremder Obhut gelassen, weil die Mutter arbeitet (77).

Alle diese Frauen, die aus familiären Gründen schon seit langem die Halbtagsarbeit fordern, werden einen freien Samstagmorgen - denn um ihn wird es sich in den meisten Fällen bei einer Verlagerung der Arbeitszeit auf fünf Wochentage handeln - sicherlich auszufüllen wissen, zumal sie nach einer solchen neuen Arbeitszeitregelung auf den Hausarbeitstag - soweit er ihnen bisher einmal monatlich gewährt wurde - verzichten müssen.

Im übrigen erhebt sich hier das Problem der Frauenarbeit von Verheirateten überhaupt. Ihre Reduzierung, ermöglicht durch fortschreitende Automatisierung, scheint im Interesse der Familie, und somit im Interesse des ganzen Volkes, wichtiger als die allgemeine Verkürzung der Arbeitszeit zu sein. Allerdings wird eine kurzfristige Verwirklichung dieser berechtigten Forderung an dem bestehenden Arbeitskräftemangel, an der ungenügenden Höhe der Kriegerwitwen- und -waisenrenten und in manchen Fällen (etwa in kinderreichen Familien) am zu geringen Einkommen des Mannes scheitern.

Bei dem bisher Gesagten wurde von einer Arbeitszeitverkürzung auf 40 Stunden, verteilt auf 5 Tage, ausgegangen. Hält man sich einmal vor Augen, daß dieses angestrebte Ziel erst auf dem Wege über eine 46 oder 45-Stunden-Woche erreicht werden soll, so wird man feststellen, daß ein Problem der Freizeitgestaltung für diese Übergangszeit kaum noch existiert. Die Arbeitszeitordnung schreibt für die Frauenarbeit bei einer täglichen Länge bis achteinhalb Stunden eine halbe Stunde Pause vor. Die Anwesenheitszeit

---

(75) Errechnet nach Angaben des Statistischen Jahrbuchs a.a.O. S. 41.

(76) Die Vierzigstundenwoche, a.a.O. S. 224.

(77) Nach einer Meldung des Hessischen Rundfunks am 24.11.56.

im Betrieb beträgt folglich bei 48stündiger/6tägiger Arbeitszeit 48 Stunden + 2 1/2 Stunden Pause = 50 1/2 Stunden. Wird aber nur 46 Stunden an 5 Tagen gearbeitet, ergibt sich also pro Tag eine Arbeitszeit von über 9 Stunden, dann verlängert sich die wöchentliche Anwesenheitszeit sogar auf 46 + 5 Stunden Pause = 51 Stunden. Bei 45stündiger Arbeitszeit an 5 Tagen beliefe sich die Anwesenheitszeit auf  $45 + 3 \frac{3}{4} = 48 \frac{3}{4}$  Stunden, bei einer solchen von 42 1/2 auf  $42 \frac{1}{2} + 2 \frac{1}{2} = 45$  Stunden. Die gewonnene Freizeit steigt also nicht proportional mit der Verminderung der Arbeitszeit. Zwar treffen die genannten Werte nur bei Frauen- und Jugendarbeit zu; in der Praxis sind die Pausenzeiten der Männer denen der Frauen aber da oft angeglichen, wo es aus betriebsorganisatorischen Gründen zweckmäßig ist. Zudem erfordert die Arbeitsphysiologie die Anwendung der längeren Pausenzeiten auch in reinen Männerbetrieben.

#### c) Die Verwendung der Freizeit

Vorläufiges Endziel der gegenwärtigen Bestrebungen ist die 40stündige Arbeitswoche. Die Frage ist, ob eine fünftägige Arbeitswoche oder eine Verteilung der Arbeitszeit auf sechs Tage die günstigeren Wirkungen zeigen wird. Je schärfer die durch die Arbeit bedingte Isolierung ist, desto ausgedehnter muß die der Muße und der Erholung gewidmete Zeit sein. Diese Forderung läßt sich um so leichter realisieren, als ja die Isolierung erst eine Folge der Rationalisierung ist.

Es wurde schon angedeutet, daß es vielleicht in manchen Fällen notwendig ist, dem arbeitenden Menschen zu helfen, zu einer "sinnvollen" Freizeitverwendung zu gelangen. Das Erfordernis hierfür ergibt sich einmal daraus, daß eine vertane oder zu kurze Erholungszeit ungünstige Rückwirkungen auf die Familienerhaltung hat (ich werde darauf noch zurückkommen); die zu kurze Freizeit kann ihrerseits die Folge davon sein, daß sie selbst nicht "sinnvoll" ausgefüllt werden konnte und es so viel zu früh zu einer Art Freizeitsättigung kam, also eine gründliche Erholung unmöglich wurde. Denn der Arbeiter, der sich häufig des Wertes der Muße und der Erholung für sich und seine Familie nicht bewußt ist, strebt, worauf

Stackelberg und Donner (78) hinweisen, unwillkürlich den Punkt an, in dem sich die Grenznutzen der Arbeitszeit und der Freizeit dergestalt ausgleichen, daß im Gleichgewicht der gewogene (durch den Lohnsatz dividierte) Grenznutzen der Freizeit dem gewogenen (durch den Lebens-

---

(78) Heinrich v. Stackelberg: Arbeitszeit und Volkswirtschaft, in Schmollers Jahrbuch, 66. Jhrg., I. Halbbd., Berlin 1942. S. 279.

haltungskostenindex dividierten) Grenznutzen des Realeinkommens gleich wird. Will man also verhindern, daß er z.B. durch Schwarzarbeit oder Mehrarbeit die Freizeit zu kürzen versucht, dann muß man dafür sorgen, daß ihm die zusätzlich gewonnene Freizeit nicht tatsächlich zu einem "leeren Raum" wird, dem er hilflos gegenübersteht. Andererseits dürfen an die Freizeitverwendung nicht zu hohe Anforderungen gestellt werden, denn man darf "nicht übersehen, daß jene Formen der Betätigung und des Verhaltens, denen man vielleicht das Prädikat 'sinnvoll' zugestehen würde, Forderungen an den Menschen stellen, zu deren Erfüllung er eines Reservoirs an Kraft bedarf, das sich möglicherweise noch nicht gewinnen läßt, wenn man acht und mehr Stunden in einem konzentrierten minutiösen Arbeitsprozeß eingespannt ist" (79). Dotzauer und Naeve (80) weisen darauf hin, daß sich besonders der Montag durch eine Häufung der Herztodfälle auszeichne. Das deute darauf hin, daß es die Betroffenen nicht verstanden hätten, sich während des Wochenendes zu erholen und auszuspannen, so daß sie demzufolge den akut einsetzenden Belastungen des Alltags nicht wieder gewachsen gewesen seien.

Die Beschäftigung in der Freizeit darf also nicht zu einer Übermüdung des Menschen zum Wochenbeginn führen. Der Forderung nach wirklicher Erholung kommt ein Vorschlag von kirchlicher Seite entgegen, der eine gesetzliche Regelung des Wochenendes verlangt, dergestalt, daß der Sonntag der völligen Ruhe (keine Veranstaltungen etc.) vorbehalten bleibt, während es am Samstag jedem überlassen werden soll, wie er diesen freien Tag verbringt; eine Regelung also, die den englischen Verhältnissen ähnelt. Dagegen spräche allenfalls, daß manche Art der Freizeitverwendung erst bei zwei freien, zusammenhängenden Tagen lohnend wird. Eine Befragung des Emnid-Instituts gibt darüber Aufschluß, wie die Alltagsfreizeit verbracht wurde (s. umseitig).

Die Tabelle zeigt den günstigsten Wert - bei dem 29 % der Befragten ihre Freizeit gemeinsam mit den Familienangehörigen verbracht haben - bei einer Freizeit von 4 oder 5 Stunden am Tag. Aus der Lehmann'schen Tabelle ist zu entnehmen, daß eine 4 oder fünfstündige Freizeit zusammenfällt mit einer achtstündigen Arbeitszeit. Eine täglich kürzere Arbeitszeit - etwa durch Verteilung von 40 Stunden auf 6 Tage - hätte eine täglich größere Freizeit zur Folge, für die die obige Umfrage einen wesentlich schlechteren Wert ergab.

---

(79) Die Vierzigstundenwoche, a.a.O. S. 48.

(80) Der Panoramawandel des akuten Coronartodes, a.a.O. S. 61.

| Stunden | 1 | 2 | 3 | 4 od. 5 | 6 und mehr |
|---------|---|---|---|---------|------------|
|---------|---|---|---|---------|------------|

|                                                       |           |           |           |                 |           |
|-------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|
| Allein verbracht (d.h. nicht mit Familienangehörigen) | <u>17</u> | <u>26</u> | <u>20</u> | 24              | 13        |
| Mit Familienangehörigen verbracht                     | 12        | 24        | 19        | <u>29</u><br>== | <u>16</u> |

(81)

Die immer noch unbeantwortete Frage lautet: Wie soll der arbeitende Mensch seine Freizeit gestalten (denn er soll sie selbst gestalten), wie soll er sie in eine Zeit der Muße und Erholung verwandeln, was ist überhaupt "sinnvolle" Freizeitverwendung?

Eine Objektivierung des Begriffes "sinnvoll" ist in Bezug auf die Ausfüllung der Freizeit nicht möglich. Vielmehr muß er stets im Zusammenhang mit einem Wertmaßstab gesehen werden, den die jeweiligen individuellen Verhältnisse darstellen. Sinnvoll kann die Gestaltung der Freizeit also immer nur für einen speziellen Fall sein.

Bei dieser Gelegenheit sei auf eine falsche Vorstellung aufmerksam gemacht, die recht häufig begegnet. Nachdem es richtig auf die Unmöglichkeit eines generellen Werturteils im Hinblick auf die Verwendung der Freizeit hingewiesen hat, fährt das Deutsche Industrieinstitut fort: "Im Augenblick ist es aber von erheblicher Bedeutung, ob die Freizeit wirklich zur Erholung benutzt wird, oder nur der Zerstreuung dient." (82). Auch Heinz Kluth (83) will zwischen Freizeit und Erholungszeit unterschieden wissen. Die arbeitsfreie Zeit müsse solange (auch zu Hause) als Pause bezeichnet werden, als sie zur Regeneration der im Arbeitsprozeß verbrauchten Kräfte diene. Die Freizeit beginne dagegen erst dort, wo die Möglichkeit bestehe, eine eigene Welt mit ihren Werten und Ansprüchen aufzubauen, die nicht auf Erholung und ähnliches gerichtet ist, sondern "in sich selbst zentriert ihrerseits Leistungen fordert". In der Praxis wird eine Grenze nicht zu ziehen sein, und zwar in vielen Fällen schon deswegen nicht, weil Erholung und Freizeitbeschäftigung identisch sein sollen; denkt man an eine stärkere Teilnahme am kulturellen Leben, an Wandern, Reisen, Garten- und Hausarbeit, an aktive sportliche Betätigung, so wird man das Gesagte bestätigt finden. Die Freizeit ist also vielfach mit Dingen ausgefüllt, die gleichzeitig einen erholsamen Einfluß haben.

(81) Emnid-Nr. 46/55, a.a.O. S. 4.

(82) Material zu Zeitgeschehen Nr. 7/55, a.a.O. S. 6.

(83) Die Vierzigstundenwoche, a.a.O. S. 37.

Alexander R ü s t o w (84) macht im Rahmen seiner Forderung nach einer "Vitalpolitik" in diesem Zusammenhang den Vorschlag, den Eigenheimbau künftig wesentlich stärker als bisher zu fördern. Er geht davon aus, daß "die schwerste und allgemeinste soziologische Krankheitserscheinung unserer westlichen Welt ihre Unterintegration, ihr Mangel an einbettender Gemeinschaftsstruktur" sei. Eine Regeneration der Sozialstruktur müsse von der Familie ihren Ausgang nehmen. Die handgreiflichste Unterlage der Familie sei nun das Eigenheim in seiner familiengerechten Form. Für die ganze Familie biete das ländliche Eigenheim "zugleich eine sinnvolle und erholsame Beschäftigungsmöglichkeit in Haus, Garten und Feld", eine Arbeit, die selbst schon Erholung sei. Es habe zudem eine entproletarisierende Wirkung, indem es das auf dem Gefühl der Berechtigung und der Verantwortung fußende Besitzbewußtsein vermittele. Damit ist der Vorzug verbunden - worauf Walter F o r s t m a n n (85) hinweist - , daß der Mensch einen größeren Teil seines Lebens durch seinen eigenen Willen bestimmen kann und damit weitgehend das Gefühl der Abhängigkeit verliert.

Für die Frage der Freizeitverwendung ist der Bau von Eigenheimen insofern bedeutsam, als die Mehrzahl der Bauherren die gesamte Bausumme nicht aufbringen kann und daher zur baulichen Selbsthilfe gezwungen ist. Durch sie wird der Mensch zum selbstbewußten Handeln erzogen. Sie bietet in diesem Rahmen nicht nur soziale Sicherheit, sondern sie hält gleichzeitig die Kräfte der freien Persönlichkeit lebendig (und bildet damit ein Gegengewicht zu monotoner Berufsarbeit), während reine Fürsorge, die sich auf Staat und Arbeitgeber verläßt, nicht die lebendigen Kräfte im Menschen wachzuhalten vermag. "Die berufsmäßige Pflichtarbeit hat in der Tat für den arbeitenden Menschen eine andere Bedeutung, als die freiwillige Betätigung seiner natürlichen Kräfte und Fähigkeiten für einen Zweck, der das Eigeninteresse an dem Erfolg seiner Arbeit voll wahr und dem Streben nach Eigentum Antrieb und Befriedigung verschafft" (86).

Bei der Selbsthilfe darf sich jedoch niemand überanstrengen, denn sie soll ja ausgleichende und erholsame Beschäftigung sein. Als Warnung sei

---

(84) Der Arbeitgeber, Köln, v.5.6.1956: Alexander Rüstow: Vom Sinn des Eigenheims, soziologische Gedanken zu Hellmut Rall: Die Eigentumsmaßnahmen des werksgeforderten Wohnungsbaus. S. 66.

(85) Der Arbeitgeber, Köln, vom 20.7.1956: Walter Forstmann: Die bauliche Selbsthilfe und ihre voraussichtliche zukünftige Entwicklung.

(86) Die bauliche Selbsthilfe und ihre voraussichtliche zukünftige Entwicklung a.a.O.

das Ergebnis einer Untersuchung der Unfälle im Bergbau zitiert, die für die Mittagsschicht eine gegenüber der Morgenschicht um 79 % und für die Nachtschicht um 37 % erhöhte Unfallzahl feststellte. Als Ursache wird neben der Verdauungsmüdigkeit die Ermüdung durch Haus- und Gartenarbeit genannt (87). Hier kann die nachbarliche oder genossenschaftliche Hilfe, wie sie Rüstow vorschlägt, mobilisiert werden und zur Vermeidung der Überbelastung einzelner Bauherren beitragen.

Die folgende Zusammenstellung vermittelt einen Eindruck der seit der Währungsreform im Jahr 1948 durch bauliche Selbsthilfe geschaffenen wirtschaftlichen Werte. Bis Ende 1955 betrug die natürliche Kapitalbildung durch bauliche Selbsthilfe im Bundesgebiet mindestens 300 Mill. DM bei durchschnittlich DM 3 000,- je Bauvorhaben. Unter erheblichem Einsatz von Selbsthilfe wurden begonnen und fertiggestellt:

Im Bundesgebiet:

30 543 Siedlerstellen und

23 270 Eigenheime von den der Bundesvereinigung Deutscher Heimstätten e.V. angeschlossenen Heimstättengesellschaften bis 31.12.1954,

18 100 Kleinsiedlungen und Eigenheime von Trägern, die dem Katholischen Siedlungsdienst e.V. angeschlossen sind bis 31.12.1954,

9 564 Kleinsiedlungen und Eigenheime von den im Evangelischen Siedlungswerk zusammengeschlossenen kircheneigenen Siedlungsträgern bis 31.12.1954.

Im rheinischen Braunkohlenrevier:

2 590 Kleinsiedlungen und Eigenheime von der Gemeinnützigen Siedlungsgesellschaft für das rheinische Braunkohlenrevier und der Wohnungsbaugesellschaft bis April 1955,

2 405 Kleinsiedlungen von der Rheinische, Rheinisch-Westfälische und Westfälische Wohnstätten A.G. bis 30.9.1955. (88)

---

(87) H. Paul und Otto Graf: Zur Frage der Unfälle im Bergbau, Köln und Opladen 1956, erschienen als Forschungsbericht des Wirtschafts- und Verkehrsministeriums Nordrhein-Westfalen. Zitiert nach Lebensversicherungsmedizin Nr.4, Karlsruhe 1956, S. 81.

(88) Die bauliche Selbsthilfe und ihre voraussichtliche zukünftige Entwicklung a.a.O.

"Addiert man dazu die Selbsthilfe von Einzelbauherren, so kann angenommen werden, daß seit der Währungsreform durch den Einsatz baulicher Selbsthilfe mindestens 200 000 Wohnungseinheiten gebaut sein dürften" (89).

Eine Umfrage der Farbwerke Hoechst, wie die Arbeitnehmer nach einer dort durchgeführten Arbeitszeitverkürzung ihre neugewonnene Freizeit verbrächten, hatte das folgende Ergebnis: "Es wurde im Garten gearbeitet oder in der Wohnung Dinge erledigt, die sonst liegenblieben. Bücher wurden gelesen, Spaziergänge gemacht, zum Teil wurde mehr geschlafen, mit den Nachbarn geplaudert oder mit den Kindern gespielt. Gewiß sind diese Antworten allein noch nicht repräsentativ. Zeichen der Ratlosigkeit gegenüber etwaiger Langeweile waren aber aus keiner Antwort zu entnehmen. Es war eher etwas von dem Willen zu spüren, die erweiterte Freizeit zu einer individuelleren Gestaltung des Lebensstils zu benutzen ..." (90).

Eine weitere Untersuchung über die Verwendung der Freizeit ist vom Institut für Publizistik an der Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster durchgeführt worden. Die Befragung erfaßte etwa 1 000 über 16 Jahre alte Personen verschiedenen Alters und Geschlechts, die Einwohner der Industriestadt Marl in Westfalen sind. Auf die Frage: "Was haben Sie gestern (Werktag) nach Feierabend gemacht?" antworteten:

| % der<br>Männer | % der<br>Frauen |                                                                |
|-----------------|-----------------|----------------------------------------------------------------|
| 16,3            | 6,4             | Bettruhe                                                       |
| 16,5            | 22,0            | Haus- und Gartenarbeit                                         |
| 13,1            | 20,3            | Lektüre                                                        |
| 7,5             | 7,6             | Rundfunkhören                                                  |
| 0,8             | 2,1             | Kinobesuche                                                    |
| 1,1             | 2,5             | Fernsehen                                                      |
| 7,5             | 2,2             | Sport                                                          |
| 9,5             | 8,2             | Besuch, Feier, Geselligkeit, der Familie gewidmet              |
| 11,2            | 6,5             | Spaziergänge oder -fahrten                                     |
| 6,8             | 4,4             | Bildung, Vereinstätigkeit, Besuche kultureller Veranstaltungen |
| <u>9,7</u>      | <u>17,8</u>     | nichts besonderes                                              |
| 100,0           | 100,0           | (91)                                                           |

(89) Die bauliche Selbsthilfe und ihre voraussichtliche zukünftige Entwicklung a.a.O.

(90) FAZ a.a.O. v. 7.11.1955

(91) Günter Kieslich: Freizeitgestaltung in einer Industriestadt, herausgeg. v. Walter Hagemann, Institut für Publizistik der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster, 1956. S. 144.

Alle diese Ausführungen zeigen, daß die Arbeitszeitverkürzung nicht zum Kollektivismus zu führen braucht, sondern vielleicht sogar zu einer stärkeren Individualisierung führen kann. Mit zunehmend längerer Freizeit wird die Lösung des Problems vielleicht schwieriger, aber es besteht kein Grund zur Resignation; stattdessen sollte man überlegen, wie man den Menschen helfen kann, die Dinge zu meistern.

#### d) Arbeitszeitverkürzung und Berufsausbildung

Beleuchtet man die Arbeitszeitverkürzung von soziologischer und kulturpolitischer Warte, so darf ihre Rückwirkung auf die Zeit der Berufsausbildung nicht unberücksichtigt bleiben. Ist doch das Berufsausbildungsproblem gegenwärtig eins der dringendsten, das die deutsche Wirtschaft überhaupt kennt.

Der normalen Ausbildungszeit, wie sie in den Berufsbildern vorgesehen ist, liegt eine Wochenarbeitszeit von 48 Stunden zugrunde. Unter Berücksichtigung eines Berufsschultags pro Woche (bei 40 Schulwochen pro Jahr), von Urlaub, Feiertagen, Krankheiten etc., stehen für die rein betriebliche Ausbildung während der Durchschnittslehrzeit von drei Jahren wenigstens 5600 Stunden zur Verfügung. Dennoch "ist der Prozentsatz derjenigen, die den Anforderungen gegen Ende der Lehrzeit nicht genügen, größer als derjenigen, die die Prüfung vorzeitig ablegen" (92).

Nimmt man den extremsten Fall einer Senkung der Beschäftigungsdauer auf 40 Stunden pro Fünftagewoche an, so stehen für die betriebliche Ausbildung statt bisher 5600 nur noch 4650 Stunden zur Verfügung. Es fehlen also pro Jahr etwa 40 Arbeitstage. S t e m m e (93) ist der Auffassung, daß, wenn die betriebliche Ausbildungszeit und der Ausbildungsstand beibehalten werden sollen, eine Verlängerung der Lehre um dreiviertel Jahre notwendig ist, wobei Urlaub, Feiertage und Berufsschulbesuch entsprechend eingerechnet wurden. Andernfalls muß sich die Arbeitszeitverkürzung erheblich verschlechternd auf die Qualität der Lehrlinge am Ende ihrer Lehrzeit auswirken. Andererseits böte eine größere Freizeit aber auch eher die Möglichkeit zusätzlicher Berufsausbildung durch spezielle Lehrgänge. Fraglich bleibt allerdings auch hier, ob von dieser Möglichkeit freiwillig (im Gegensatz zur Berufsschule) genügend Gebrauch gemacht würde, zumal die Mängel einer kürzeren Lehrzeit durch erhöhte Anstrengung und Konzentration kompensiert werden müßten, die ihrerseits schon eine starke Inanspruchnahme des Lehrlings bedingten. Zwar ist eine gesundheits-

---

(92) Die Vierzigstundenwoche, a.a.O. S. 218.

(93) Die Vierzigstundenwoche, a.a.O. S. 220.

schädigende Wirkung bei vernünftiger Regelung der Lehrlingsarbeit (etwa in Lehrwerkstätten) nicht zu befürchten; die Entwicklung des Panoramawandels des akuten Coronartodes von älteren zu jüngeren Menschen, auf den Dotzauer und Naeve hinweisen, muß aber aufmerksam verfolgt werden.

Schließlich sei noch auf einige andere Gesichtspunkte aufmerksam gemacht: Das Jugendarbeitszeitschutzgesetz soll eine neue Fassung erhalten. Die entsprechenden Entwürfe streben eine Senkung der täglichen Arbeitszeit an ("Recht der Jugend" Hefte 2-6, Jhrg. 1955 und Referentenentwurf eines Gesetzes zum Schutze der arbeitenden Jugend vom Juni 1955). Rechnet man mit einer Beschränkung der täglichen Arbeitszeit auf 7 Stunden an 5 Wochentagen, so würde die betriebliche Ausbildungszeit auf 4000 Stunden sinken. Diese Reduzierung um nahezu 30 % müßte zu einer über vierjährigen Lehrzeit führen, wenn man noch berücksichtigt, daß die jährliche Urlaubszeit von 15 auf 24 Tage erhöht werden soll. Ferner verlangt die Berufsschule einen zweiten Unterrichtstag in der Woche; die Volksschule verlangt - und sie wird von vielen Experten in dieser Forderung unterstützt - ein neuntes Schuljahr. Dazu kommt ein Jahr Militärzeit. Damit schiebt sich das Alter der Lehrlinge, ehe sie als vollwertige Arbeitskraft der Wirtschaft zur Verfügung stehen, immer weiter hinaus.

Die Einführung eines neunten oder sogar eines zehnten Schuljahres wird umso notwendiger, je schneller die Fünftagewoche zur Durchführung gelangt. Auf der Jahresversammlung der westdeutschen Lehrerverbände im Mai 1956 in Bad Harzburg wurden die Schwierigkeiten diskutiert, die dem Schulunterricht aus einer fünftägigen Arbeitswoche erwachsen. Der Präsident der Internationalen Vereinigung der Lehrerverbände, R o d e n - s t e i n, verwies anläßlich dieser Tagung auf Beobachtungen, daß in Städten, deren Werke überwiegend zur verkürzten Arbeitszeit übergingen, wie z.B. in Hoechst, "am Sonnabend häufig nur noch die Hälfte der Schulkinder zur Schule kommt" (94). Man gelangte zu der Auffassung, daß es nicht möglich sei, die Unterrichtsstunden des Samstags auf die übrigen Tage zu verteilen, wenn man die optimale Aufnahmefähigkeit der Kinder nicht überschreiten wolle. Die Lösung des Problems müsse in der Einführung wenigstens eines neunten Schuljahres bestehen. Notwendig dazu sind jedoch mehr Lehrer und ausreichender Schulraum.

---

(94) Die Welt, Hamburg, v. 28.6.1955: Fünftagewoche für Schulkinder stößt auf Schwierigkeiten.

#### IV. Wirtschaftliche Voraussetzungen und Konsequenzen der Arbeitszeitverkürzung

##### a) Volkswirtschaftliche Gesichtspunkte

Abgesehen von möglichen gesundheitlichen Schädigungen und deren Folgen ist es volkswirtschaftlich kaum von wesentlicher Bedeutung, in welcher Weise sich die zu leistenden Arbeitsstunden auf die einzelnen Wochentage verteilen. Dabei handelt es sich um eine betriebliche Frage, auf die noch später zurückzukommen ist.

##### 1) Auswirkungen über den Preis

An dieser Stelle geht es um die gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen, die dadurch hervorgerufen werden, daß die wöchentliche Arbeitszeit gegenüber dem z.Zt. gültigen Ausmaß um einige Stunden verringert und der Lohn in vielen Fällen erhöht wird. Da sich die Untersuchung auf die deutschen Verhältnisse bezieht, soll ihr als Datum der gegenwärtig herrschende Zustand der Vollbeschäftigung zugrunde liegen. Als weiteres Datum ist zu berücksichtigen, daß die nominellen Geldeinkommenssätze steigen, weil erstens in nahezu allen Fällen der Lohnausgleich realisiert wurde (auf den die Arbeitnehmerverbände keinesfalls verzichten wollen und nicht verzichten können, wenn sie ihre Stellung gegenüber den von ihnen Vertretenen behalten wollen) und weil zweitens in der Mehrzahl der Fälle Lohnerhöhungen zusätzlich zum Lohnausgleich vereinbart worden sind. Außerdem soll angenommen werden, daß die für den Konsum verwendete Rate des Einkommens gleichbleibt. Schließlich ist den folgenden Erläuterungen als Prämisse voranzustellen, daß eine Verkürzung der Arbeitszeit - da deren Einführung nicht bundeseinheitlich durch Gesetz geregelt werden soll, sondern Einzelverträgen überlassen bleibt - in den einzelnen Branchen und Betrieben zu verschiedenen Zeitpunkten verwirklicht wird.

Nimmt man unter diesen Umständen (zunächst jedoch unter Vernachlässigung der zuletzt genannten Prämisse) an, daß die angebotene Menge an Waren und Dienstleistungen im gleichen Umfang steigt, wie der über den Lohnausgleich hinaus zusätzlich gezahlte Lohn sich erhöht, so bleiben die Preise und damit das wirtschaftliche Gefüge aus Gründen der Arbeitszeitverkürzung und Lohnerhöhung unverändert.

Bleibt das Angebot von Waren und Dienstleistungen hinter dem Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung und der echten Lohnerhöhung zurück, sei es aus

betrieblichen oder außenhandelspolitischen Gründen, so müssen einige wirtschaftliche Veränderungen eintreten, die wir uns nun vergegenwärtigen wollen.

Unter diesen Umständen kommt es zu einem Mißverhältnis zwischen dem Gesamtgeldeinkommen und dem verminderten Güter- und Leistungsangebot. Gewährt die Notenbank die Ausdehnung des Kreditvolumens um den zur erhöhten Lohnzahlung notwendigen Betrag, so ist eine Preiserhöhung die Folge. Dabei ist zu beachten, daß die durchschnittliche Preiserhöhung in der gesamten Volkswirtschaft insofern unter der durch die Arbeitszeitverkürzung und echten Lohnerhöhung unmittelbar bewirkten Preiserhöhung liegt, als aus den Sektoren, die von Arbeitszeitverkürzung und echter Lohnerhöhung betroffen sind, ja nur ein Teil der gesamten Einkommen fließt. Langfristig wird es allerdings infolge der allgemeinen Interdependenz der Preise auch in den übrigen Sektoren zu Preiserhöhungen kommen, die allerdings durch eine ebenfalls langfristig zu erwartende Vermehrung des Güterangebots wenigstens teilweise kompensiert werden würden.

In den einzelnen Branchen wirken sich Lohn- und Preiserhöhungen in verschiedener Höhe aus, für die in erster Linie die Preiselastizität der Nachfrage sowie die Lohn- oder Kapitalintensität von Bedeutung ist. Während lohnintensive Branchen durch die Lohnkostenerhöhung sofort getroffen werden, tritt eine Preiserhöhung bei kapitalintensiven Unternehmen erst im Zeitpunkt der Vornahme von Reinvestitionen und Neuinvestitionen in Erscheinung. Rentabilitätsverschiebungen zwischen den einzelnen Branchen können die Folge sein.

Soweit damit im Selbstreinigungsprozeß Branchenübersetzungen korrigiert werden, mögen diese Auswirkungen hingenommen werden; sie sind aber sorgfältig zu überwachen, wenn die Existenz von Zonengrenzbetrieben auf dem Spiel steht.

Bezieht man nun auch die dritte Voraussetzung in die Untersuchung ein, berücksichtigt man also, daß die Arbeitszeitverkürzung und die Lohnerhöhungen in den einzelnen Branchen zu unterschiedlichen Zeitpunkten eingeführt werden, so entsteht die Möglichkeit einer volkswirtschaftlichen Strukturverschiebung, hervorgerufen durch die Abwanderung der Arbeitskräfte zu den günstigeren Arbeitsbedingungen, soweit die Mobilität der Arbeitskräfte, die von Wohn- und Verkehrsverhältnissen abhängig ist, das zuläßt.

Diese Möglichkeit bildet insofern eine Gefahr, als gerade ungünstige Arbeitsbedingungen stets eine große Nachfrage nach Arbeitskräften nach sich ziehen und das Angebot hier naturgemäß geringer ist. Als Beispiel sei der Bergbau genannt, der im Vergleich zu anderen Branchen - betriebs- und naturbedingt - schlechtere Arbeitsverhältnisse aufzuweisen hat. Soll eine Abwanderung der Arbeitskräfte in andere Branchen und eine damit wahrscheinlich verbundene partielle Unterversorgung der Wirtschaft vermieden werden, so müssen in den Fällen, in denen eine Senkung der Beschäftigungsdauer nicht oder nur langsam möglich ist, die Löhne um soviel erhöht werden, daß die Stundenverdienste den in den übrigen Branchen gezahlten gleich sind. Eine Preiserhöhung aufgrund der gestiegenen Lohnkosten wäre die Folge.

Wir sehen, daß die Auswirkungen hier kaum andere sind als bei Verkürzung der Arbeitszeit. Trotz der in diesem Fall höheren Gesamtlohnkosten steigen die Preise nicht mehr als im Fall der Arbeitszeitverkürzung, da hier ja die Ausbringung die alte geblieben ist. Ein Unterschied besteht nur darin, daß ein Betrieb, der die Arbeitszeit vermindert hat, aus physiologischen Gründen (größere Kraftreserven) vielleicht eher in der Lage ist, einen Teil des gezahlten Lohnausgleichs und Zusatzlohns durch eine erhöhte Ausbringung zu kompensieren als ein Betrieb, in dem die Arbeitszeitverkürzung zunächst nicht durchführbar ist, da hier die Kapazität von Mensch und Maschine voll ausgelastet ist.

Von Gewerkschaftsseite wurde der Vorschlag gemacht, um Preissteigerungen zu vermeiden, sollten die Unternehmer auf Teile ihres Gewinns verzichten. In einer Nicht-Zwangswirtschaft muß diese Forderung naturgemäß eine Illusion bleiben. Es wird im Gegenteil mindestens zu einer nominellen Erhöhung des Unternehmergewinns kommen. Da die Unternehmergewinne nicht einfach die Differenz zwischen Marktpreis und Stückkosten sind, sondern bei der Kalkulation der Angebotspreise berechnete Zuschläge, die in einem prozentualen Verhältnis zu den Kosten stehen, wird eine Erhöhung der Gesamtlohnsumme infolge Stückkostenerhöhung mit einer nominellen Gewinnerhöhung der Unternehmer verbunden sein. Fragt man, ob sich die Unternehmer eine solche Preiserhöhung leisten können, ohne die Gefahr eines Absatzrückgangs fürchten zu müssen, so muß man sich vor Augen halten, daß ja das Gesamtgeldeinkommen gestiegen und folglich auch die Gesamtnachfrage gestiegen ist; und zwar nicht zuletzt deswegen, weil ein höheres errechnetes Einkommen die Arbeitgeber auch zu höheren Ausgaben veranlaßt. "Die höheren Ausgaben, die sie insgesamt tätigen, führen nämlich dazu, daß kein Absatzrückgang eintritt, auch

wenn die Preise durch höhere Gewinnzuschläge stärker angehoben sind, als es durch ausschließliche Berücksichtigung der höheren Kosten der Fall wäre"(95).

Schließlich verdient noch diese innerwirtschaftliche Auswirkung der Preiserhöhung Beachtung: Da die Preise der nichtindustriellen Produktion hinter denen der industriellen - denn hier wird die Arbeitszeitverkürzung am stärksten forciert - nachhinken, ergibt sich für die in der industriellen Produktion beschäftigten Bevölkerungsteile ein Vorteil gegenüber den übrigen, der sozialpolitisch unerwünscht ist, jedoch auf lange Sicht mit der weiteren Ausbreitung des Paritätsdenkens und der zunehmenden Organisation nichtindustrieller Produktionszweige schrumpfen wird. Nachteile werden vor allem die Gläubiger und mehr oder weniger kurzfristig auch die Bezieher starrer Einkommen (z.B. die Rentner) haben.

Wie die Wirkung einer solchen Preissteigerung auf den Außenhandel zu beurteilen ist, hängt von der jeweiligen Außenhandelsbilanz ab; diese kann sich jedoch sehr schnell verändern, so daß der Wert einer Beurteilung zeitlich begrenzt ist. Die Verteuerung der Inlandsgüter gegenüber den Auslandsgütern auf Grund einer Preissteigerung wird zu einem Ansteigen der Importe und - entsprechend - zu einem Rückgang der Exporte führen. Im einzelnen hängen die Effekte von der Zollpolitik sowie den an den Export- und Importmärkten herrschenden Elastizitätsverhältnissen ab. Da, worauf H a l l e r (96) hinweist, die Preiselastizität der Nachfrage auf den Exportmärkten der ausgeführten industriellen Erzeugnisse sehr hoch ist, könnte sich für die Bundesrepublik als Fertigerzeugnisexporteur mit knapper Rohstoffbasis die Gefahr einer schwächeren Konkurrenzfähigkeit mit der Folge einer Absatzstockung ergeben. Andererseits würde ein Rückgang des Exports und eine Steigerung der Importe zu einem Abbau der Devisenreserven der Notenbank und damit auch zu einer Verminderung der umlaufenden Geldmenge führen. Eine damit verbundene Preissenkung würde vor allem den Beziehern starrer Einkommen zugute kommen und die internationale Konkurrenzfähigkeit stärken.

## 2) Die Abhängigkeit von der Produktivität

Es muß nun geprüft werden, mit Hilfe welcher Methoden es gelingen kann, eine Preiserhöhung als Folge der Arbeitszeitverkürzung zu kompensieren.

---

(95) Die Vierzigstundenwoche, a.a.O. S. 84 ff.

(96) Die Vierzigstundenwoche, a.a.O. S. 87.

Die berechnete Forderung nach einer Stabilhaltung des Preisniveaus wird meistens mit der Forderung nach einer Anpassung von Produktivitätssteigerung und Arbeitszeitverkürzung verknüpft. Es erhebt sich hier die Frage, ob die Verkettung von Produktivität und Arbeitszeitverminderung bzw. Lohnerrhöhung zulässig ist. Meines Erachtens ist sie nicht ganz richtig und zwar aus folgenden Gründen:

Diejenigen (97), die eine Anpassung von Arbeitszeitverkürzung und Produktivitätssteigerung verlangen, haben dabei stets die Gesamtproduktivität der Volkswirtschaft im Auge, und sie stützen sich daher auch auf so globale Zahlen wie jene, die über die Entwicklung der gesamtwirtschaftlichen Produktivität Auskunft geben sollen.

Es dürfte jedoch nicht unbekannt sein, "welche außerordentlichen technischen Schwierigkeiten es bereitet, über so komplexe Gebilde eine Produktivitätsstatistik zu erstellen, die einigen Anspruch auf allgemeine Anerkennung, vor allem auf gemeinsame Anerkennung durch die beiden Sozialpartner erheben könnte" (98).

Es erscheint hier zweckmäßig, sich überhaupt einmal die Schwierigkeiten vor Augen zu führen, die einer exakten Produktivitätsmessung im Wege stehen. Zugleich wird damit die Gefahr deutlich, die in einer allzu mechanistischen Argumentation, wie "10 % Produktivitätssteigerung erlauben 10 % Arbeitszeitverkürzung", liegt.

Ganz allgemein definiert Karl Diehl (99) die Produktivität als "nachhaltige Fähigkeit der produktiven Kräfte, einen bestimmten technischen Erfolg erzielen zu können". Um sie zahlenmäßig eventuell erfassen zu können, muß der Begriff enger gezogen und in Zusammenhang mit meßbaren Größen gebracht werden. Sind jene Größen jedoch preisabhängig, so kommt man notwendig zu falschen Ergebnissen; denn eine geringere Güterproduktion hat eine Preissteigerung im Gefolge, die über die eigentliche Produktivitätsentwicklung hinwegtäuscht, zumal noch verschiedene andere preisbestimmende Faktoren hinzukommen. Damit erweist sich aber eine wertmäßige Berechnung des Produktivitätsverlaufs als unzulänglich.

---

(97) z.B. die Arbeitgeberverbände in ihrer Schrift: Vorschläge der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zur Frage Arbeitszeit und Lohn, ohne Ort u. Jahr, S. 3, Punkt 6.

(98) FAZ a.a.O. v. 16.6.1955: Hans Ilau: Produktivität in der Lohnpolitik.

(99) Karl Diehl: Über die quantitative Meßbarkeit der Produktivität, in Wörterbuch der Volkswirtschaft, 4. Aufl., 2. Bd., Jena 1932. S. 1180, Sp. 1.

Mißt man die Produktivität - natural, nicht wertmäßig - als Produktion pro Arbeitsstunde, so würde das, wie Ernst Schuster sagt, auf "das Verfahren eines Arztes hinauslaufen, der seine Diagnose und Therapie einzig mit der Temperaturskala des Fieberthermometers bestimmt" (100). Da nämlich eine als Verhältnis zwischen Aufwand und Ertrag (sachlich gesehen) bemessene Produktivitätssteigerung auch dadurch zu erreichen ist, daß eine Beschränkung der Produktion auf die besten Anlagen erfolgt, ist ihre Errechnung für die Beurteilung von Arbeitszeitverkürzungen wertlos. Erst wenn sie mit Rentabilitätsberechnungen und Produktionsmengenangaben kombiniert wird, kann sie vielleicht etwas mehr an Bedeutung gewinnen, die aber schon deshalb gering bleiben wird, weil stets ein zurückliegendes Verhältnis betrachtet wird.

Kehren wir zum Ausgangspunkt zurück, nämlich zu der Frage der Verwendbarkeit der Größe "gesamtwirtschaftliche Produktivität", so müssen wir einsehen, daß der exakten Bestimmung ihrer Höhe erhebliche Schwierigkeiten entgegenstehen.

Selbst wenn wir einmal unterstellen, die gesamtwirtschaftliche Produktivität ließe sich exakt bestimmen, so ist doch nicht einzusehen, warum an deren positiver Entwicklung lediglich eine soziale Gruppe - nämlich in erster Linie die Industriearbeiterschaft - profitieren soll, während alle Übrigen infolge der Preiserhöhung mehr oder weniger geschädigt werden.

Leider gibt die gesamtwirtschaftliche Produktivitätszahl nicht an, welchem Produktionsfaktor die Steigerung der Produktivität zuzurechnen ist. Es zeigt sich hier, daß eine scharfe Trennung zwischen dem Begriff der gesamtwirtschaftlichen Produktivität und den Produktivitäten der einzelnen Faktoren notwendig ist. Will man die Arbeitszeitverkürzung an die Produktivitätsentwicklung anpassen und wird diese Frage von einem Betrieb oder einer Branche gestellt, so wird man nach dem Gesagten zugeben müssen, daß die im Einzelfall durchzuführende Arbeitszeitverkürzung und Lohnerhöhung in der allgemeinen Steigerung der Produktivität keine Rechtfertigung finden kann. Diese Schwierigkeit kann man nicht dadurch überwinden, daß man einfach die Zuwachsquote des Sozialprodukts als Produktivitätsmaßstab nimmt. Es ist völlig unmöglich, aus einer so globalen Zahl Schlüsse auf die Arbeitsproduktivität des einzelnen Arbeiters oder auch einzelner Gruppen zu ziehen.

---

(100) Die Welt, Hamburg, v. 27.8.1955: Ernst Schuster: Entscheidend ist die Steigerung der Produktivität.

Stellt man sich auf den Gegenstandspunkt, die Arbeitszeitverkürzung dürfe nur in dem Maße verwirklicht werden, in dem der Arbeiter als Produktionsfaktor an der Produktivitätssteigerung Anteil gehabt habe - eine aus Gründen der Gerechtigkeit sehr wohl zu vertretende Forderung -, so treten - als Ausdruck des Zurechnungsproblems - sicher unüberwindliche Schwierigkeiten auf. Der Vorschlag, mittels Division des industriellen Produktionsvolumens durch die jeweilige Arbeitszeit zu einer Lösung zu gelangen, übersieht - darauf macht Heinz I l a u aufmerksam -, "daß dabei die von der Produktion beanspruchten wechselnden Mengen an Rohstoffen, Hilfsstoffen, Energie und Kapital nicht berücksichtigt werden, obwohl diese Aufwendungen für die Beurteilung der Produktivität erheblich ins Gewicht fallen" (101),

Die der Gerechtigkeit am ehesten genügende und zugleich der Realität am nächsten kommende Lösung ist daher in einer Preissenkung zu sehen, die zumindest an die Stelle der mit der Arbeitszeitverkürzung verbundenen Lohn erhöhungen zu treten hätte. Andererseits darf aber auch nicht übersehen werden, daß sich eine Preissenkung - wenigstens bei dauerhaften Gütern - nachfragelähmend und auf die Unternehmertätigkeit nachteilig auswirken kann.

Sieht man von den Unzulänglichkeiten richtiger Produktivitätsmessung ab, so verbietet jedoch noch ein weiterer Grund die alleinige Kopplung von Produktivität und Arbeitszeit plus Lohnerhöhung. Güterseitig ist das Gesamtangebot von Waren und Dienstleistungen für die Höhe des Preises ausschlaggebend. Weitert sich die umlaufende Geldmenge aus, so muß, wenn das Preisniveau stabil gehalten werden soll, auch die angebotene Güter- und Dienstleistungsmenge erhöht werden. Dieses Ziel kann zwar unter der Voraussetzung gleicher Beschäftigungshöhe durch die Vermehrung des Produktionsausstoßes - also der Verbesserung der Arbeitsproduktivität - erreicht werden; aber das ist nicht der einzige Weg.

Ebenso kann nämlich u.U. das vom Ausland angebotene Gütervolumen zu erheblich billigeren Preisen als bisher zu beziehen sein. Das kann seine Ursache sowohl in einer Produktivitätssteigerung bei den ausländischen Herstellern (soweit diese die Produktivitätssteigerung in Form von Preissenkungen weitergeben) wie in einem durch besonders gute Ernten hervorgerufenen Überangebot auf dem Weltmarkt haben; ferner im neuen Abschluß von Handelsverträgen mit besonders billig produzierenden Ländern (z.B. Japan), sowie schließlich darin, daß ein Land, mit dem Handelsverkehr besteht, seine Währung abwertet, um nur die wichtigsten Gründe zu nennen. Alle diese Ursachen können bewirken, daß auf dem inländischen Markt

---

(101) Produktivität in der Lohnpolitik, a.a.O.

künftig eine größere Menge an Waren und Dienstleistungen zur Verfügung steht, ohne daß sich aus diesem Grunde die umlaufende Geldmenge erhöht hätte. Auf diese Weise wäre es möglich, einen mehr oder weniger großen Teil der durch die Arbeitszeitverkürzung und die Zusatzloohnerhöhung bewirkten Preissteigerung zu kompensieren. In diesem Falle käme es kaum zu inflatorischen Tendenzen, obgleich sich Produktivitätssteigerung und Arbeitszeitverkürzung nicht entsprächen.

Ebenso kann die Entwicklung aber auch entgegengesetzt verlaufen. Verkehren sich die genannten Erscheinungen im Außenhandel ins Gegenteil, verteuert sich also die vom Ausland angebotene Gütermenge, so dürfen trotz einer inländischen Produktivitätssteigerung - will man die Preise stabil halten - weder die Arbeitszeit verkürzt noch die Löhne erhöht werden. Aus dem Gesagten ist zu entnehmen, daß die zu enge und vor allem alleinige Anlehnung von Arbeitszeitverkürzung und echter Lohnerhöhung an die Entwicklung der Produktivität im Inland viel zu ungenau ist; für Deutschland besonders deswegen, weil es sich in der Spitzengruppe der am Welthandel beteiligten Nationen befindet und daher der Außenhandel von erheblichem Einfluß auf die innere Preisgestaltung ist.

Ferner geht hervor, daß die Verkürzung der Arbeitszeit, zumal wenn sie mit echten Lohnerhöhungen verbunden ist, nur mit äußerster Vorsicht und nicht in zu großen Sprüngen durchgeführt werden darf. Natürlich kann man die Arbeitszeit nicht in so kleinen Dosen verkürzen, wie es einer Vermehrung des Güterangebots entspräche. Haller ist der Meinung, daß je nach den Umständen eventuell eine 2- bis 4-stündige Verkürzung bei mäßiger Lohnpolitik ohne Preiserhöhungen verkraftet werden kann (102).

Diesem Erfordernis trägt etwa der von Ernst S c h a r n o w s k i (103) entwickelte Plan Rechnung. Scharnowski geht von dem Gedanken aus, daß ein voller Lohnausgleich für die Verringerung der Arbeitszeit um acht Stunden pro Woche einer Steigerung der Stundenlöhne um mehr als 16 % entspräche. Er ist der Meinung, daß "ein derartiger plötzlicher Lohndruck" zwangsläufig wirtschaftliche Gefahren für viele Industriebetriebe mit sich bringe und schwerlich allgemein durchführbar sei. "Eine solche plötzliche Anhebung stünde auch im Gegensatz zu der Erfahrung der letzten Jahre, in denen die Gewerkschaften im Durchschnitt nur jährliche Lohnerhöhungen um 5 - 6 % durchsetzen konnten".

---

(102) Die Vierzigstundenwoche, a.a.O. S.89.

(103) Sozialer Fortschritt, Berlin-München 1954, Heft 11; Ernst Scharnowski: Vierjahresplan für die Arbeitszeitverkürzung.

Scharnowski schlägt daher einen Abbau der Arbeitszeit in vier Etappen vor, die jeweils ein Jahr dauern und jährlich zwei Stunden umfassen sollen. Für die Senkung der Arbeitszeit soll ein jährlicher Lohnausgleich - außerhalb aller sonstigen tariflichen Vereinbarungen - von 4 % gewährt werden. Die wöchentliche Arbeitszeit würde sich innerhalb der einzelnen Etappen wie folgt gestalten:

"1. Etappe zu 46 Arbeitsstunden pro Woche.

Die Arbeitszeit verteilt sich wechselweise auf eine Woche zu 5 Tagen je 8 Stunden und 42 Minuten und eine Woche zu 6 Tagen, in der gleichfalls an 5 Tagen 8 Stunden und 42 Minuten, am Sonnabend zusätzlich 5 Stunden gearbeitet wird; der Lohn erhöht sich um 4 %.

2. Etappe zu 44 Arbeitsstunden pro Woche.

Von jetzt ab wird in jeder Woche nur an 5 Tagen je 8 Stunden 48 Minuten gearbeitet, das heißt 12 Minuten pro Tag länger als bei der gegenwärtigen Arbeitszeitregelung; dazu Lohnanpassung."

3. Etappe zu 42 Stunden pro Woche.

Die Arbeitszeit würde in dieser Etappe an allen 5 Tagen 8 Stunden und 42 Minuten betragen; dazu Lohnanpassung.

4. Etappe zu 40 Arbeitsstunden pro Woche.

Die Vierzigstundenwoche mit 5 Arbeitstagen zu je 8 Stunden ist damit endgültig erreicht; dazu Lohnanpassung."

Abschließend weist Scharnowski richtig darauf hin, daß sich die schematische und einheitliche Durchführung dieses Vierjahresplanes für alle Berufsgruppen verbietet.

3) Der Wert internationaler Vergleichszahlen

So sehr es in vielen Fällen notwendig ist, den Blick zu weiten und nicht innerhalb der eigenen Grenzen zu verharren, sondern Erfahrungen und Verhalten anderer prüfend zu berücksichtigen, so wenig - glaube ich - ist ein solches Vorgehen für das vorliegende Problem zu rechtfertigen.

Internationalen Arbeitszeitvergleichszahlen ist aus zweierlei Gründen mit Vorsicht entgegenzutreten. Der eine Grund liegt in der Vergleichbarkeit der Zahlen selbst; der zweite Grund ist in der isolierten Betrachtung der Zahlen zu sehen.

Die im Verhältnis zu anderen Ländern für die Bundesrepublik angegebene höhere Arbeitsstundenzahl (104), die den Arbeitnehmervverbänden immer wieder Anlaß zur Forderung einer Verkürzung der Arbeitszeit gab, ist zum großen Teil auf die Verwendung verschiedener statistischer Methoden in den einzelnen Ländern zurückzuführen. Die vom Internationalen Arbeitsamt in Genf herausgegebenen Zahlen sind nicht etwa mit Hilfe einer einheitlichen Zählmethode zustandegekommen, sondern sie sind eine Zusammenstellung der von den einzelnen Ländern gelieferten und mehr oder weniger (im Falle der Bundesrepublik völlig) unverändert übernommenen Ergebnisse der Erhebungen der nationalen statistischen Ämter. Während man in Westdeutschland die "bezahlten Arbeitsstunden" zur Grundlage der Angaben über die Arbeitszeitlänge macht, also neben den tatsächlich geleisteten Stunden auch bezahlte Feiertage, Urlaubstage, Krankheitstage, Hausarbeitstage etc. in die Berechnung einbezieht, geben die meisten anderen Länder nur die Zahl der "tatsächlich geleisteten Wochenarbeitsstunden" (actual hours worked per week). Da in Westdeutschland die Urlaubstage (durchschnittlich 15), die Feiertage (durchschnittlich 12), die Krankheitstage etc. zusammen etwa 10 % der jährlichen Arbeitszeit von 313 bezahlten Tagen ausmachen, liegt die deutsche Wochenarbeits-Vergleichszahl im Durchschnitt etwa um 10 % zu hoch gegenüber diesen Ländern.

Solange die Zahlen über die Länge der Arbeitszeit in den einzelnen Ländern nicht die Ergebnisse einheitlicher Zählmethoden sind, die aber dennoch die verschiedenen Regelungen des Urlaubs, der Feiertagsfreizeit sowie sonstiger Arbeitsausfälle berücksichtigen, solange sind diese Zahlen zur Anstellung internationaler Vergleiche ungeeignet.

Aber selbst, wenn man genaue Zahlen zur Verfügung hätte, so bleibt doch die Frage bestehen, welchen Wert diese Zahlen in einer isolierten Betrachtung haben. Es ist nicht schwer einzusehen, daß es nur ein mehr als fragwürdiger sein kann, sofern man sich die in den verschiedenen Ländern so unterschiedlichen wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse verdeutlicht. Eine Wochenarbeitszahl kann im internationalen Vergleich vielleicht nur

---

(104) Deutsches Industrieinstitut: Anlage zum Unternehmerbrief Nr.17 vom 28.4.1955:

Effektive Arbeitszeit in den ersten drei Quartalen 1954

|                |      |         |     |       |
|----------------|------|---------|-----|-------|
| in Frankreich  | 44,5 | Stunden | pro | Woche |
| USA            | 39,6 | "       | "   | "     |
| England        | 46,1 | "       | "   | "     |
| Schweiz        | 47,7 | "       | "   | "     |
| Bundesrepublik | 48,3 | "       | "   | "     |

dann interessant werden, wenn man sie im Zusammenhang mit den sie bedingenden Faktoren - die auf wirtschaftlichem und sozialem Gebiet liegen - betrachtet. Die folgenden Beispiele zeigen, wie sehr derartige Faktoren neben der bloßen Arbeitsstundenzahl Beachtung finden müssen: In den Industrielaboratorien der Vereinigten Staaten z.B. sind gegenwärtig mehr als 120 000 Wissenschaftler und Techniker beschäftigt. Die Geldsumme, die der amerikanischen Wirtschaft für die Forschung für wirtschaftlich-technische Zwecke zur Verfügung steht, wird auf mehr als 4 Milliarden Dollar jährlich geschätzt; das entspricht - grob angenähert - der Größe der gesamten Nettoinvestition der Bundesrepublik im Jahre 1953 (105). In den Vereinigten Staaten stehen dem einzelnen Industriearbeiter durchschnittlich 8 PS zur Arbeitshilfe zur Seite; in Westdeutschland beträgt die Vergleichszahl noch nicht 1 PS (106). Auf der Basis der ECE-Kaufkraftparität errechnet, betrug der Bruttoinvestitionsaufwand pro Kopf der Bevölkerung im Jahr 1951

|               |     |                    |             |
|---------------|-----|--------------------|-------------|
| in USA        | 654 | in England         | 163         |
| in Frankreich | 171 | in Westdeutschland | 140 Dollars |

(107). Die amerikanischen Verhältnisse unterscheiden sich ferner dadurch von denen in Westdeutschland, daß in den Vereinigten Staaten eine über Jahrzehnte gehende, stetige Entwicklung vorhanden war, in einer Zeit, in der Deutschland zwei Kriege und zwei Inflationen erlebte; dazu kommt zugunsten der USA die Größe des durch keinerlei Zollmauern zerrissenen Raumes.

Es ist nicht zuletzt von Bedeutung, daß z.B. der nordamerikanische Arbeiter eine völlig andere Einstellung zu seiner Arbeit hat als der deutsche. Geoffrey G o r e r berichtet von einer interessanten Beobachtung: "Es muß angemerkt werden, daß die außerordentliche Lockerung gefühlsmäßiger Verbundenheit mit der Arbeit und häufig auch die völlige Unkenntnis hinsichtlich des Endprodukts von den Amerikanern nicht als Verlust empfunden wird. Als die Nachrichten über die Herstellungsweise der Atombombe an die Öffentlichkeit drangen, meinten die meisten Europäer (darunter auch ich) und einige wenige Amerikaner, die europäische Wertmaßstäbe hatten, die Zehntausende von dabei beschäftigten Arbeitern, von denen keiner eine

---

(105) Die Vierzigstundenwoche und ihre volkswirtschaftliche Realisierbarkeit a.a.O., S. 41/42.

(106) Material zum Zeitgeschehen Nr.7 a.a.O., S.7.

(107) Wirtschaftsdienst, 32.Jhrg., Hamburg 1952: K. Albrecht: Wirtschaftsentwicklung und Wirtschaftspolitik in den USA, England, Frankreich und der Bundesrepublik.

Ahnung über das Endprodukt ihrer Mühen hatte, mußten sich über alle Maßen demoralisiert, verdrossen und enttäuscht fühlen, fast so, als ob sie zu Zwangsarbeit verurteilt wären. Aber das war keineswegs der Fall. Viele Unterhaltungen mit früher in Oak Ridge und anderen Atombetrieben Beschäftigten erwiesen, daß diese Arbeit (außer wegen der strengen Absonderung) nicht als von einer anderen, die für ebensoviele Stunden den gleichen Lohn einbrachte, verschieden empfunden wurde.

Dieser Mangel an Verbundensein mit dem eigenen Tun muß notwendig zwei bedeutende psychologische Folgeerscheinungen zeitigen: einmal die Verminderung der Konzentration auf die Arbeit und zum anderen die Sucht nach Zeitvertreib außerhalb der Arbeitsstunden (108).

Diese Beispiele zeigen, daß es unmöglich ist, die Wochenarbeitszeit im Ausland allein zur Stütze von Forderung und Gegenforderung zu machen. Gerhard Albrecht unterstreicht diese wichtige Erkenntnis, wenn er sagt: "Ganz sicher ist etwa die Frage ... der Arbeitsdauer, die als für erwachsene Arbeitskräfte zulässig angesehen wird, schon im gleichen Lande, je nachdem, ob es sich um Gewerbe oder Landwirtschaft, um gewerbliche Groß- oder Kleinbetriebe, um Fabrik- oder Handwerks- oder Heimarbeiterbetriebe handelt, wieviel mehr aber noch von Land zu Land so verschieden zu beurteilen - je nach dem Kulturstande der Bevölkerung, nach den so sehr differenzierten Erfordernissen und Möglichkeiten der Wirtschaft -, daß für eine internationale Regelung höchstens die Aufstellung allgemeiner Richtlinien in Betracht kommt, während die spezielle Durchführung jedem Lande nach billigem Ermessen überlassen bleiben muß" (109). Hans Seischab ergänzt zutreffend, daß die ethische, politische und allgemeine Einstellung der Menschen eine Rolle spielten, "nicht zuletzt auch die Arbeitsgesinnung, der Nationalreichtum und die Art und Intensität der Wohlstandserwartungen. Ein Ländervergleich muß deshalb unmöglich erscheinen". Nicht einmal auf dem Gebiet der Produktivität sei er bis heute gelungen (110). Um den mit der Vielfältigkeit der aufgezeigten Faktoren verbundenen Schwierigkeiten aus dem Wege zu gehen, hat man bei internationalen Vergleichen die Wochenarbeitsstundenzahlen mit Produktivitätszahlen zu kombinieren versucht. Hier treten natürlich dieselben Unzulänglichkeiten in den Berechnungsmethoden auf, wie sie schon bei der Besprechung innerwirtschaftlicher Produkti-

---

(108) Geoffrey Gorer: Die Amerikaner, Hamburg 1956.

(109) Sozialpolitik, a.a.O., S.125.

(110) Die Vierzigstundenwoche, a.a.O. S.95.

vitätsmessungen angedeutet wurden. Man hat, wie Karl Diehl erläutert (111), "nach einem Maßstab für die Produktivität in dem Sinne gesucht, daß man die Größe der Produktivität der Volkswirtschaft eines Landes in quantitativer Weise bestimmen wollte", um zu einem internationalen Produktivitätsvergleich zu kommen. Man glaubte, "man könne zu einer quantitativen Messung so kommen, daß man entweder eine Statistik der produktiven Kräfte aufstellte, also etwa der in einem Lande befindlichen Böden, Wälder, Bergwerke usw., oder eine der jeweiligen jährlichen Ergebnisse der Produktion in den einzelnen Ländern durchführte. Eine derartige Produktionsstatistik... würde... die größten Schwierigkeiten ergeben; für gewisse Länder aber, z.B. Handelsstaaten, in denen die Haupttätigkeit des Volkes eine kaufmännische ist, müßte eine derartige Statistik vollends versagen." Auch nach Andreas Paulsen's Ansicht (112) kann bei einem Produktivitätsvergleich "offenbar nicht einfach die Menge der erzeugten Güter verglichen werden, selbst wenn eine Gesamtgröße gebildet werden könnte. Denn wenn Produktivität mit Güterfülle gleichgesetzt wird, wäre jedes nichtökonomische Tun des Menschen ein Verlust, und jene Wirtschaftsordnung wäre die produktivste, die den Menschen am erfolgreichsten in einen Roboter verwandelt. Gemeint sein kann nur die sinnvolle Erfüllung des Wirtschaftszwecks, gemessen am Wohlfahrts- und Versorgungsstand der ganzen Gesellschaft, und diese ist keine einfache Funktion der produzierten Gütermenge. Denn dazu gehören auch die unwägbaren Werte der Art des Wirtschaftens und nicht nur die bemeßbaren materiellen Ergebnisse." Diehl erwähnt ferner, daß man durch Berechnung des Volksvermögens oder Volkseinkommens einen Schluß auf die Produktivität des betreffenden Landes zu ziehen versucht habe. Aber alle derartigen Berechnungen seien auf unüberwindliche Schwierigkeiten gestoßen. Er verweist auf die sog. subjektive Methode, wobei man die Größe des Volksvermögens bzw. Volkseinkommens auf Grund der Steuerlisten und der Höhe des versteuerten Vermögens bzw. Einkommens der Wirtschaftssubjekte festzustellen sucht, oder die objektive Methode, bei der man auf Grund der Angaben der Feuerversicherungsgesellschaften usw. den Wert der realen Objekte zu ermitteln sucht, also der Häuser, Bergwerke, Fabriken etc. Aber auch diese Methoden trügen so viele Fehlerquellen in sich, daß eine exakte Ermittlung kaum möglich wäre.

Jedoch selbst, wenn sie erfolgreich wären, so werden die so gewonnenen Ziffern des Volksvermögens doch immer nur die gerade in einem bestimmten Zeitpunkt vorhandenen Werte in Geld bemessen, Werte, die angesichts festge-

{111} Über die quantitative Meßbarkeit der Produktivität, a.a.O. S.1180, Sp.1.  
{112} Andreas Paulsen: Neue Wirtschaftslehre, Berlin und Frankfurt/M.1954.

stellter Preisunterschiede vom 1 - 10-fachen bei demselben Gut zur selben Zeit und angesichts von Geldwertschwankungen die Realität nur selten widerspiegeln werden. Schließlich würden internationale Vergleiche an der, unüberwindlichen Schwierigkeit der staatlichen Festlegung richtiger Wechselkurse scheitern müssen.

Mit diesen Ausführungen sollte darauf hingewiesen werden, daß es unzulässig ist, wenn - wie dies häufig von seiten der Sozialpartner geschieht - zur Beantwortung der Frage nach dem Ob und Wie einer Arbeitszeitverkürzung internationale Vergleiche angestellt werden. Hat man erkannt, von welchem geringen Wert derartig grobe und ungenaue Produktivitäts- und Arbeitszeitangaben sind, so wird man auch leicht einsehen, daß sie für den einzelnen Betrieb, der sich die Frage der Arbeitszeitverminderung vorlegt, bedeutungslos sind. Zur Lösung des Problems können sie daher auch nicht beitragen, wohl aber können sie unter der Arbeitnehmerschaft völlig falsche Vorstellungen erzeugen. Daher sind sie unbedingt abzulehnen.

#### b) Betriebswirtschaftliche Aspekte

Während volkswirtschaftlich das Gesamtangebot an Waren und Dienstleistungen güterseitig für den Preis entscheidend ist, sind betriebswirtschaftlich die Produktionskosten die preisbeeinflussenden Faktoren. Ihre Stabilhaltung oder Senkung mit dem Ziel, eine Preiserhöhung zu vermeiden, ist die Aufgabe, die die Arbeitszeitverkürzung und die echte Lohnerhöhung an den Unternehmer stellen.

Die Lösung dieser Aufgabe ist nur durch eine Verbesserung der Arbeitsproduktivität zu erzielen.

#### 1) Produktivitätssteigerung durch Rationalisierung

Innerhalb dieses Rahmens gibt es hauptsächlich zwei Möglichkeiten der Produktivitätssteigerung: Vom Betrieb her sind Rationalisierungsmaßnahmen, die mit Neuinvestitionen verbunden sind, und solche, die eine Verbesserung der Betriebsorganisation ohne Kapitaleinsatz darstellen, zu erwägen. Andererseits kann eine Steigerung der Betriebsleistung durch die auf Grund besserer Erholung eventuell möglich gewordene höhere persönliche Leistungsfähigkeit erwartet werden.

Wenden wir uns der Betrachtung der Einzelheiten zu. Infolge der durch die Arbeitszeitverkürzung erhöhten Stundenlöhne kommt es bei unverminderter Arbeiterzahl zu einer Erhöhung der Stücklohnkosten und damit auch der

Stückgesamtkosten. In der gleichen Richtung wirken höhere Stückgemeinkosten, die auf Grund relativ gestiegener Gemeinkosten sowie einer verminderten Kostendegression wegen der schlechteren Kapitalausnutzung entgegenstehen.

Eine Steigerung der Fixkosten wird auf die Unternehmensrentabilität keinen ungünstigen Einfluß haben, da die Nachfrage wegen des gestiegenen Gesamtgeldeinkommens ebenfalls steigt und die Unternehmer infolgedessen die Preise entsprechend der Kostensteigerung gefahrlos erhöhen können.

Es ist das Ziel, die Stückgesamtkosten wenigstens auf den Stand vor der Einführung der Arbeitszeitverkürzung und Lohnerhöhung zurückzuführen. Das bedeutet für den Betrieb, daß er entweder die Kosten, die nicht Lohnkosten sind, um den Betrag der Erhöhung der Lohnkosten senken, oder die menschliche Arbeitskraft durch Produktionsmittel substituieren muß, deren Preis die vor der Arbeitszeitverkürzung an die ersetzten Arbeiter zu zahlende Lohnsumme nicht übersteigt. Welche dieser beiden Möglichkeiten, die in der Wirklichkeit nur kombiniert auftreten und durch Rationalisierung der Betriebsorganisation unterstützt werden müssen, der Betrieb wählt, hängt von seiner Struktur ab. Das Ausmaß dieser Maßnahmen bestimmt sich danach, ob es sich um einen kapital- oder lohnintensiven Betrieb handelt. Eine vierte Möglichkeit liegt in der Steigerung der menschlichen Leistungsbereitschaft; doch werden die Reserven, die sich hier vielleicht aktivieren lassen, m.E. überschätzt. Ein Vorteil ist darin zu erblicken, daß Deutschland und auch die anderen europäischen Länder in der Lage sind, amerikanische Erfahrungen und technische Entwicklungen auszunutzen und zu übernehmen und damit kostspielige "Fehlinvestitionen" zu vermeiden. Sie können sprunghaft rationalisieren und dadurch mit weit geringerem Aufwand eine der amerikanischen ähnliche Produktivitätshöhe erreichen.

#### Rationalisierung mit Kapitaleinsatz

Das zur Rationalisierung erforderliche Kapital kann auf mehrerlei Weise beschafft werden. Hauptsächlich stehen drei Wege zur Verfügung: 1. durch Selbstfinanzierung aus Abschreibungsbeträgen und Gewinnen, 2. Inanspruchnahme des Kapitalmarktes und 3. Kapitalbeschaffung durch überhöhte Preise.

Abschreibungsbeträge würden normalerweise nur die Kosten der Reinvestitionen decken; berücksichtigt man aber, daß der technische Fortschritt während der Abschreibungsdauer der alten Maschinen bessere entwickelt, die entweder bei gleicher Leistung weniger kosten oder bei gleichem Preis mehr zu leisten imstande sind, so erhält man einen Überschuß der Abschreibungs-

beträge über den zur Deckung der Reinvestition erforderlichen hinaus. Dieser Betrag kann für die Finanzierung von Neuinvestitionen zu Rationalisierungszwecken Verwendung finden. (Einschränkend muß hier bemerkt werden, daß das Gesagte dann nicht gilt, wenn die Abschreibung nach dem Wiederbeschaffungswert erfolgt, und die wiederzubeschaffenden Maschinen bei gleicher Leistung einen geringeren Wert als die alten haben.) Erfolgt die Re- und Neuinvestition durch die normalen Abschreibungsmittel und durch die Gewinne, so bleibt das betriebliche Kostenniveau unberührt.

Werden jedoch Neuinvestitionen in größerem Umfang erforderlich, wie etwa zum Ausgleich von einschneidenden Arbeitszeitverkürzungen, so müssen zusätzliche Mittel beschafft werden.

Eine Aufnahme langfristiger Bankkredite ist mit erheblichen Kosten verbunden und zudem angesichts des immer noch geringen Angebots an langfristigen Geldern recht schwierig. Diese Schwierigkeit wird noch dadurch erheblich erhöht, daß nicht, wie normalerweise, nur ein Bruchteil der Betriebe Kredite nachfragt, sondern, da die Arbeitszeitverkürzung mindestens in einer ganzen Branche (oft sogar in mehreren) auf einmal durchgeführt wird, eine auf denselben Zeitpunkt konzentrierte Kapitalnachfrage entsteht, der der Kapitalmarkt nicht gewachsen sein kann. Im übrigen wird sich eine derartig starke Nachfrage auf den Zinssatz und damit auf die Höhe der Produktionskosten ungünstig auswirken.

Neben der Darlehensaufnahme besteht die Möglichkeit, Obligationen auszugeben oder neue Aktien aufzulegen. Beides ist zwar im allgemeinen weniger kostspielig als die Aufnahme langfristiger Darlehen von Bankinstituten, dafür aber an Voraussetzungen gebunden, die nur ein geringer Teil aller betroffenen Unternehmen erfüllt. Zwangsläufig wäre mit der Ausweitung des Grundkapitals für die alten Aktionäre eine Gewinnminderung verbunden, die in vielen Fällen die Hauptversammlung hindern wird, einer Neuemission von Aktien zuzustimmen. Darüberhinaus ist in Deutschland das Wertpapiersparen auch noch zu wenig wieder verbreitet, als daß sich auf diese Weise genügend Kapital bereitstellen ließe, es sei denn, daß es sich um hervorragend ausgestattete Papiere handelt oder Steuerbegünstigungen zum Kauf anreizen.

Ist der Kapitalmarkt nicht genügend funktionsfähig oder ist das Unternehmen aus anderen Gründen außerstande, sich auf diesem Wege Kapital zu beschaffen und reichen Abschreibungsbeträge und Gewinne nicht aus, so bleibt als letztes Mittel die Selbstfinanzierung mit Hilfe überhöhter Preise.

Der Effekt dieser Maßnahme besteht darin, daß eine Einkommensverschiebung vom Konsumenten zum Unternehmer stattfindet, die es letzterem ermöglicht,

mit dem so beschafften Kapital die notwendig gewordene Rationalisierung, d.h. die Ausstattung des einzelnen Arbeiters mit mehr maschinellen Hilfsmitteln, durchzuführen. Diese Art der Kapitalbeschaffung unterscheidet sich von den beiden vorgenannten vor allem in zweierlei Hinsicht. Sie ist für den Unternehmer mit nahezu keinen Kosten verbunden (lediglich Erhöhung der Umsatzsteuer etc., jedoch abwälzbar). Andererseits haben auch diejenigen unter der Preiserhöhung zu leiden, die weder direkt (durch Lohnerhöhung) noch indirekt (durch Arbeitszeitverkürzung) in den Genuß der die Rationalisierung erzwingenden Maßnahmen gekommen sind. Eine verbesserte Kapitalausstattung des einzelnen Arbeitsplatzes mit dem Ziel, das Arbeitsergebnis zu steigern, ist also in diesem Fall nur auf Kosten derer möglich, die sich eine Verbesserung ihres Lebensstandards infolge der Verminderung der Arbeitszeit und der damit meist verbundenen zusätzlichen Lohnerhöhung erhofften, sowie derer, denen eine Erhöhung des Preisniveaus nur absolut schaden kann, nämlich der Bezieher starrer und niedriger Einkommen, der Rentner.

Der Lebensstandard des Unternehmers erfährt dagegen keine Einbuße, da er in den Genuß des auf die erhöhten Kosten kalkulierten Gewinnprozentsatzes kommt. Heinz Haller schlägt, um dies zu vermeiden, eine Regelung zwischen den Sozialpartnern vor, nach der dem Unternehmer eine Gewinnerhöhung in solchen Fällen untersagt sein soll (113). So wünschenswert eine derartige Vereinbarung aus sozialen Gründen sein mag, so erscheint sie - wie ich schon früher erwähnte - doch sehr illusorisch. Ja, sie könnte sogar insofern schädlich sein, als sie u.U. die Initiative des Unternehmers, weitere produktivitätssteigernde Maßnahmen zu ergreifen, lähmen würde.- Mit diesen Ausführungen ist aber nicht die Möglichkeit geleugnet, das Arbeitsergebnis durch andere leistungssteigernde Vorgänge zu verbessern, die auf den Einsatz von Kapital verzichten.-

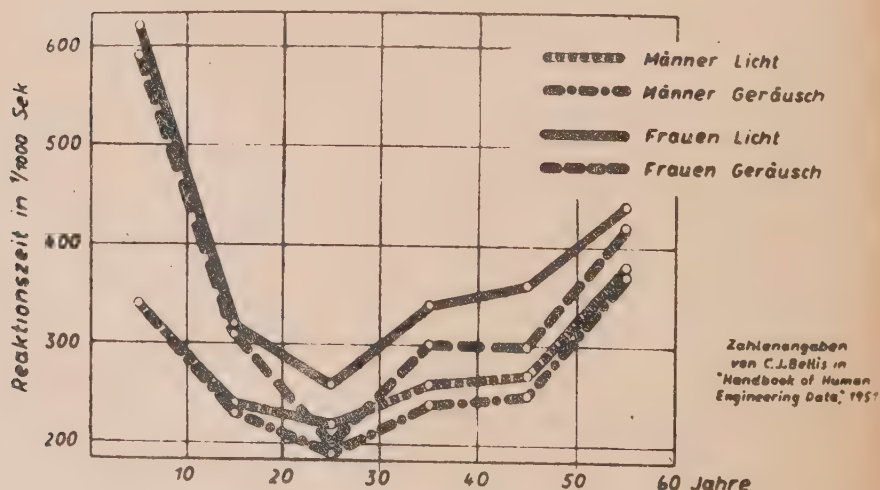
#### Rationalisierung ohne Kapitaleinsatz

Die entsprechenden Maßnahmen sind zu unterscheiden nach solchen, die die betriebliche Organisation, den technischen Arbeitsvorgang betreffen, und daneben nach denen, die sich mit der Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit der arbeitenden Menschen befassen. Konkrete Beispiele werden diese Unterscheidung noch plastischer erscheinen lassen.

---

(113) Die Vierzigstundenwoche, a.a.O. S.91.

In welchem Ausmaß für derartige organisatorische Maßnahmen in den einzelnen Betrieben noch Raum ist, hängt vor allem davon ab, wie weit die Verbesserung der Arbeitsorganisation im Betrieb bereits Mittel im Konkurrenzkampf war. Diese Tatsache wird häufig in der Weise falsch ausgedeutet, daß man ein schlecht organisiertes Unternehmen für eher befähigt hält, zu kürzerer Arbeitszeit überzugehen als ein gut organisiertes. Als Begründung werden eben jene Rationalisierungsreserven genannt. In dieser Argumentation liegt aber ein Denkfehler. Wenn nämlich der schlechtest organisierte und daher mit den höchsten Kosten arbeitende Betrieb als Grenzbetrieb noch existent blieb, so mußte der bestorganisierte eine recht erhebliche Differentialrente beziehen. Die Produktivität des letzteren war also sehr hoch und ist sehr hoch. Folglich muß es ihm sehr viel leichter fallen, die Arbeitszeit zu verkürzen, als den schlecht organisierten Betrieben, bei denen es viel größerer Anstrengungen bedarf.



Änderungen der Reaktionsgeschwindigkeiten auf Licht und Geräusche in Abhängigkeit von Alter und Geschlecht

Als oberster Grundsatz bei allen Rationalisierungsmaßnahmen hat zu gelten, daß die Harmonie des Betriebsablaufs nicht gestört wird. Schwierigkeiten ergeben sich besonders dann, wenn die Arbeitsgeschwindigkeit in Betrieben erhöht werden soll, in denen Frauen- und Männerarbeit, Maschinen- und Handarbeit ineinandergreifen. Sie liegen im ersteren Fall (Frauen- und Männerarbeit) in der unterschiedlichen Pausenregelung und in der verschiedenen körperlichen Leistungsfähigkeit, wie sie die Abbildungen 6 und 7 verdeutlichen. Zum Verständnis des zweiten Falles (Kombination von maschinendiktierter und reiner Handarbeit) hilft die Erinnerung an die Kurve der Leistungsbereitschaft.

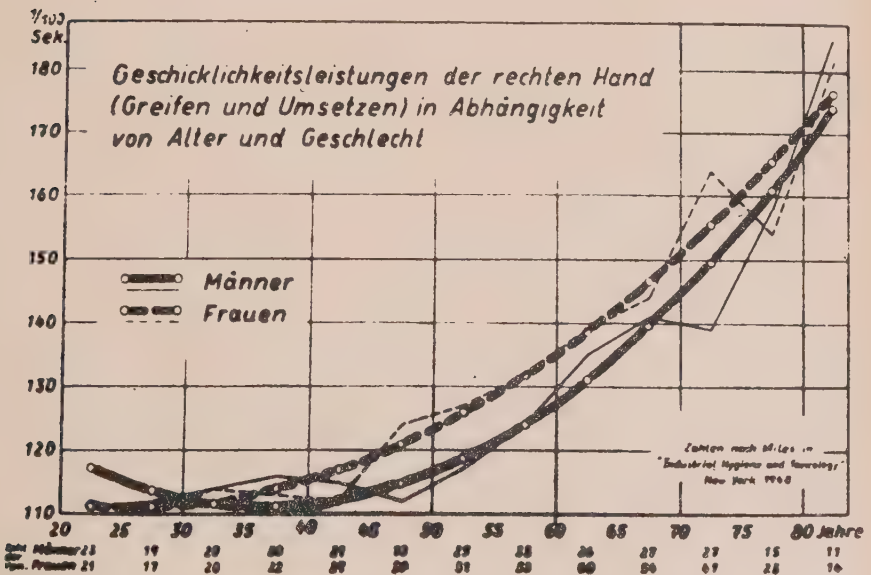


Abb. 7

(115)

Die Verbesserung der Produktivität durch Erhöhung der Arbeitsgeschwindigkeit scheint mir jedoch nur als vorübergehende Maßnahme akzeptabel zu sein. Denn der Sinn der Arbeitszeitverkürzung liegt ja nicht zuletzt in der nervlichen und körperlichen Entlastung der Arbeitenden. Einen Erfolg

des Bemühens, das Produktionsergebnis zu steigern; lassen stattdessen auch andere Maßnahmen erwarten; ich denke an die bessere Schonung der Maschinen, die Verringerung des Materialverschnitts durch sorgfältigeres Arbeiten, die Verminderung des Ausschusses infolge der durch die Einführung von Kurzpausen erhöhten Aufmerksamkeit. Ferner wird die bessere Ausgeglichenheit zu einer Verminderung der Betriebsunfälle, der Fehlschichten und der Krankheitsfälle führen; dem Unternehmen entsteht daraus der unmittelbare Vorteil, daß es nicht ständig gezwungen ist, z.B. durch Unfälle ausgeschiedene erfahrene und eingearbeitete Fachkräfte durch neu anzulernende ersetzen zu müssen. Besondere Bedeutung gewinnen die aufgezählten Auswirkungen da, wo sich die Arbeitsgeschwindigkeit aus technischen Gründen nicht erhöhen läßt; das ist hauptsächlich der Fall in stark maschinenintensiven Betrieben und in Fließbandwerkstätten. Hier läßt sich also die Ausbringung nur indirekt steigern; manchmal ist zusätzlich eine Qualitätssteigerung möglich.

## 2) Die Arbeitszeitverteilung

Von wichtigem Einfluß auf die betriebsorganisatorischen Maßnahmen ist es, ob aus Anlaß der Arbeitszeitverkürzung die fünftägige Arbeitswoche eingeführt oder die sechstägige beibehalten wird. Für den Übergang zur Fünftagewoche sprechen - vor allem dann, wenn die Verkürzung erheblich ist - eine Reihe von Gründen, die Beachtung verlangen.

Im allgemeinen zeigt der halbe Arbeitstag des Samstags einen Abfall der Leistungskurve, es sei denn, daß es sich um taktgebundene Arbeit handelt; doch auch hier läßt die Qualität der Arbeit merklich nach. Fraglich ist allerdings, ob der Leistungsabfall physisch bedingt ist, oder ob die Gedanken schon von der Beschäftigung in der nahen Freizeit beherrscht werden. Wäre Überwiegend das letztere der Fall, so entfielen dieses Argument für die Fünftagewoche, da sich die genannte Erscheinung vermutlich auf den Freitagnachmittag verlagern würde.

Die fünftägige Arbeitswoche könnte sich weiter insofern kostensparend auswirken, als ein freier Samstagmorgen die Zeit für die Durchführung von Reparatur- und Überholungsarbeiten böte, Tätigkeiten, die bei ruhendem Betrieb eingehender, sorgfältiger und deshalb billiger ausgeführt werden könnten, weil die bisher an Sonntagen erforderliche Zuschlagszahlung von 50 % des Lohns entfielen.

Gerhard Kroebe (116) schlägt vor, zu prüfen, ob es nicht schon deshalb ratsam sei, auf die Samstagsarbeit zu verzichten, weil deren Kosten durch

(116) Die Vierzigstundenwoche, a.a.O. S. 123.

die Erlöse häufig gar nicht einmal vollständig gedeckt würden. Oft ist diese Regelung in der Praxis deshalb nicht durchführbar, weil aus Gründen der Kundenpflege Aufträge mit kurzen Lieferfristen nicht immer abgelehnt werden können, selbst, wenn sie im Einzelfall nicht gewinnbringend sind.

Ferner glaubt Kroebel, daß sich die Elastizität des Produktionsapparates zur Aufnahme von zeitweilig anfallenden Produktionsspitzen vergrößere. Dies ist erst dann richtig, wenn das Produktionsvolumen des Unternehmens den Stand vor der Verkürzung der Arbeitszeit wieder erreicht hat; aber auch dann erhebt sich die Frage, ob das der Sinn der Arbeitszeitverkürzung sein sollte.

Für die Arbeit an nur fünf Tagen in der Woche spricht ferner der Wegfall der Gelegenheit zu Wegeunfällen am Samstag, die damit verbundene Verminderung der Fahrtkostenerstattung sowie auch die Verringerung der Fehlstunden wegen persönlicher Angelegenheiten der Belegschaftsmitglieder. Die letztgenannte Erscheinung - zum Teil die Folge schlechter Arbeitsdisziplin - hat man zusätzlich dadurch zu bekämpfen versucht, daß die Mitarbeiter, die mindestens einen Tag in der Woche fehlten, samstags arbeiten mußten; eine solche Regelung läßt sich natürlich nur in Schichtbetrieben durchführen.

Schließlich sei noch die mit einer Senkung der Arbeitszeit verbundene Gefahr der Vermehrung der Überstundenarbeit erwähnt. Der Vorschlag, Überstunden durch hohe Zuschläge für den Betrieb unrentabel zu machen, hat den Nachteil eines großen Anreizes für den Arbeitnehmer, sie zu leisten. Zudem hängt der Erfolg einer derartigen Regelung davon ab, ob es sich um einen lohnintensiven oder um einen kapitalintensiven Betrieb handelt; letzterem dürfte die Verkraftung eines Lohnzuschlags keine Schwierigkeiten bereiten. Nur ein in der AZO gesetzlich verankertes Verbot der Arbeit über die Normalarbeitszeit (ein während der Übergangszeit nicht zu erfassender Begriff) hinaus könnte die Leistung von Überstunden unterbinden und damit der Sinnentwertung der Arbeitszeitverkürzung entgegentreten; bedenklich ist allerdings die zu große Starrheit einer derartigen Norm.

### 3) Das Erfordernis individueller Prüfung

Steht man vor der Aufgabe, beurteilen zu müssen, ob ein Betrieb die für eine Senkung der Beschäftigungsdauer erforderlichen Voraussetzungen aufweist, so ist zunächst eine Fülle betriebsindividueller Fragen zu klären: Ist die Arbeit vorwiegend körperlicher oder geistiger Art, weist die Leistungskurve einen starken Abfall auf oder nicht, welchen Einfluß hat die Art der Arbeit auf die Unfallgefahr, ist der Stillstand der Maschinen

am Samstag vorteilhaft oder nicht, wie setzt sich die Belegschaft zusammen (altersmäßig, nach Geschlecht, ländliche oder städtische Bevölkerung), wie lang sind die Anmarschwege, wie ist die Verkehrsmöglichkeit, die Wohnungssituation, das Betriebsklima, ist die Belegschaft bereit, einmal einen freien Samstag zu opfern, um Schwierigkeiten zu überwinden? Das Gewicht all dieser Fakten und Imponderabilien ist nicht generell zu messen; es ist von zuvielen Voraussetzungen und besonderen Bedingungen abhängig, deren Beurteilung nur betriebsindividuell möglich ist.

Es ist ratsam, betriebliche Untersuchungen anzustellen, die sich mit der wöchentlichen Leistungskurve befassen, daneben aber auch auf die Überprüfung des Verhältnisses der Produktionsleistung eines jeden Tages zu den täglichen Unkosten ausgedehnt werden. Ferner ist zu beachten, daß die Kosten der Arbeitszeitverkürzung nicht die Differenz zwischen den Kosten vor und den Kosten nach der Verkürzung sind, wie es manchmal fälschlicherweise behauptet wird, sondern die Kosten ergeben sich aus der Differenz zwischen dem Produktionsvolumen nach der Verkürzung und dem Produktionsvolumen, wie es sich zum selben Zeitpunkt darböte, wenn die Arbeitszeit nicht verkürzt worden wäre.

Die Schwierigkeiten einer genauen Feststellung der Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung ergeben sich - worauf auch L i p m a n n (117) hinweist - daraus, daß eine Steigerung der Produktivität und damit des Produktionsvolumens erst nach einiger Zeit bemerkbar wird. Untersucht man zum Vergleich die Wirkungen der Arbeitszeitverkürzung zu kurz nach deren Durchführung, so hat sie sich noch nicht völlig ausgewirkt; andererseits haben sich schon wieder viele andere Faktoren zusätzlich eingeschaltet, wenn man die Wirkung erst später untersucht. Dadurch wird das Bild aber noch komplizierter, weil man nun nicht mehr genau feststellen kann, was eigentlich die Folgen der Arbeitszeitverkürzung sind und was auf andere Einwirkungen zurückgeht.

#### 4) Spezielle Betriebsformen

In diesem Abschnitt sollen einige Betriebsformen betrachtet werden, deren spezielle Struktur eine besondere Behandlung bei der Verwirklichung der Arbeitszeitverkürzung verlangt.

---

(117) Otto Lipmann, Lehrbuch der Arbeitswissenschaft, Jena 1932.

## Der Bergbau

Seit dem 1.4.1953 beträgt die Arbeitszeit im Bergbau nurmehr 45 Stunden wöchentlich, die sich auf 6 Tage zu je 7 1/2 Stunden verteilt (118). Unter dieser Zahl ist die Schichtzeit zu verstehen, also diejenige Zeit, die vom Betreten des Förderkorbes über Tage bis zu seinem Wiederbetreten unter Tage verstreicht. Die effektive Arbeitszeit liegt nicht unbeträchtlich unter dieser Zeit, da häufig bis zu 5 Kilometer lange Wegezeiten zwischen Schacht und Betriebspunkt zurückzulegen sind; an der Ruhr beläuft sich die reine Arbeitszeit daher im Durchschnitt auf nur etwa 6 Stunden (119). In den sog. "heißen Zechen" ist sie noch niedriger.

Beabsichtigt man, die Arbeitszeit weiter zu kürzen und auf 5 Tage pro Woche zu beschränken, so lassen es die im Bergbau anzutreffenden besonderen Umstände zumindest zweifelhaft erscheinen, ob die alte Förderkapazität beibehalten werden kann, und weiterhin mit einem aufsteigenden Trend, wie er nach der letzten Verkürzung beobachtet wurde (Abb. 8), zu rechnen ist.

**Trend der Gewinnungsleistung im Ruhrbergbau**

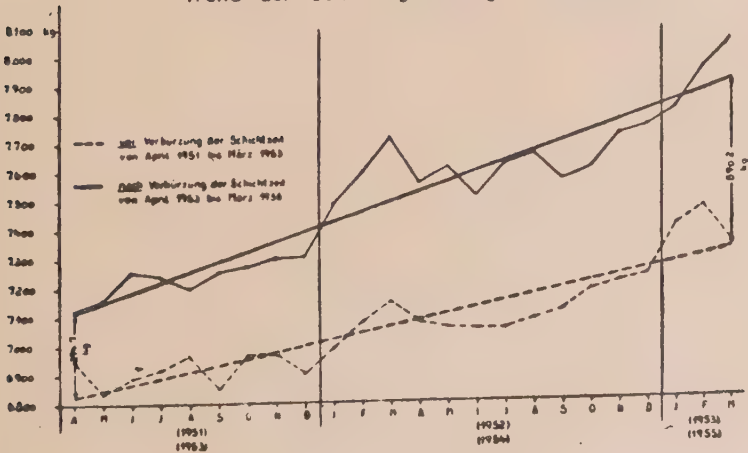


Abb. 8

(120)

(118) Über die neue Freizeitregelung siehe S. 21

(119) Die Vierzigstundenwoche, a.a.O. S. 178.

(120) Die Vierzigstundenwoche, a.a.O. S. 188.

Die Kompensation eines eventuellen Förderausfalls durch Einführung eines 4-Schichten-Rhythmus - eine Regelung, wie sie Willi F i l d (121) vorschlägt, - muß am bestehenden Bergarbeitermangel scheitern. Die Beseitigung dieses Mangels in absehbarer Zeit dürfte neben anderen auch auf wirtschaftlich bedingte Schwierigkeiten stoßen, da der Bergarbeitermangel immer mit einer auch in anderen Branchen starken Arbeitskräftenachfrage zusammenfällt, was sich daraus erklärt, daß zu Zeiten guter Beschäftigungslage besonders viel Kohle und Erze benötigt werden. Verstärkt wird der Mangel durch Abwanderung der Bergarbeiter in Branchen, die angenehmere Arbeitsverhältnisse aufweisen können; hierdurch erklärt sich auch der starke Mangel an im Bergbau tätigen Handwerkern, wie Schlossern und Elektrikern, zumal ihnen ein Branchenwechsel aus beruflichen Gründen überhaupt keine Schwierigkeiten bereitet. Damit ist aber die große Gefahr verbunden, daß es auf Grund mangelhafter Pflege des Maschinenparks und der anderen technischen Einrichtungen zu Betriebsstörungen und als deren Folge zu Förderausfällen und Betriebsunfällen kommen kann. Diese Tatsachen müssen als starke Argumente für eine Senkung der Arbeitszeit im Bergbau gewertet werden. Andererseits muß sich eine indirekte Lohnerhöhung infolge der hohen Lohnintensität des Bergbaus, der mit Arbeitskosten zwischen 40 und 60 % belastet ist (122), auf die verarbeitende Industrie kostensteigernd auswirken, es sei denn, daß es dem Bergbau gelänge, die Lohnerhöhung durch Rationalisierungsmaßnahmen zu kompensieren. Eine Preiserhöhung würde nicht nur die Konkurrenzfähigkeit der deutschen Kohle mindern, sondern es würden sich vor allem Schwierigkeiten im Rahmen der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl ergeben.

Eine Kapazitätserhöhung im Bergbau ist jedoch nur langfristig und nur unter Einsatz "unverhältnismäßig großer Summen" (123) zu erzielen. So erfordert nach Otto L e n z z.B. die Einrichtung einer neuen Schachtanlage mit einer täglichen Förderleistung von rd. 5000 Tonnen bei den großen Teufen im Norden des Ruhr-Reviers den Betrag von rd. 500 Millionen DM, und zwar erhebliche Beträge davon schon auf Jahre im voraus, ehe die erste Tonne Kohle gefördert werden kann; das ist aber kaum früher als 8 - 10 Jahre nach Baubeginn möglich. Die volle Förderleistung ist erst nach 12 - 15 Jahren zu erreichen. Diese Schwierigkeiten werden noch dadurch verstärkt, daß die Teufe im Ruhrgebiet jährlich um etwa 6 Meter zunimmt. Der Versuch,

---

(121) Die Vierzigstundenwoche, a.a.O. S. 190.

(122) Argumente und Gegenargumente zur Fünftage- und Vierzigstundenwoche, a.a.O. S. 29.

(123) Die Vierzigstundenwoche, a.a.O. S. 183.

mit der vorhandenen Kapazität die nötige Steigerung der Förderleistung zu erzielen, müßte zu einer Überlastung der Betriebsanlagen führen, die nur kurzfristig ohne Schäden zu verkraften wäre. Selbst wenn man annimmt, die Förderleistung stiege durch größere persönliche Anstrengung der Bergleute, so ist doch eine fast unüberwindliche Schwierigkeit darin zu erblicken, daß die bereits maximal ausgelasteten Aufbereitungsanlagen den erhöhten Kohle- und Erzanfall nicht mehr bewältigen könnten. Eine entsprechende Steigerung der persönlichen Leistung ist hier nicht möglich, da die Aufbereitungsanlagen hochgradig automatisiert sind oder chemische Prozesse das Arbeitstempo bestimmen. Es ist einleuchtend, daß die Situation noch schwieriger wird, wenn sich die neue Arbeitszeit auf nur 5 Tage verteilt. In diesem Fall werden weitere Kosten dadurch entstehen, daß aus bergpolizeilichen Gründen auch an Leerlauf Tagen die Energiezufuhr (Preßluft und Strom) nach unter Tage aufrecht erhalten werden muß. Ferner müssen die Betriebe an den freien Tagen von Wettermännern befahren werden; die Wasserhaltung bedarf ebenfalls der Regulierung. "Auf die erhöhten Ausgasungsmengen bei der Zusammenlegung der Förderung auf 5 Tage und die damit verbundenen Schwierigkeiten bei der Bewetterung vieler Zechen sei nur hingewiesen. Auch ergeben sich bei einem zweitägigen Stillstand der Abbaubetriebe Gefahren hinsichtlich des Gebirgsdrucks im Streb, die jetzt schon bei zwei aufeinander folgenden Feiertagen zusätzliche Sicherungsarbeiten erforderlich machen und trotzdem zu Strebrüchen führen" (124). Damit wären aber die Abbaubedingungen zu Wochenbeginn erheblich erschwert.

#### Handwerksbetriebe

Handwerkliche Arbeit unterscheidet sich von industrieller u.a. dadurch, daß ihr das Monotone weitgehend fehlt und der Arbeiter im Handwerksbetrieb nicht einem maschinenbestimmten Arbeitstakt, folglich auch nicht einem nervenzerstörenden Zeitdruck unterliegt. Diese Umstände lassen das Erfordernis einer Arbeitszeitverkürzung im Handwerk aus arbeitsphysiologischen Gründen als nicht so dringend erscheinen.

Auf Grund der handwerklichen Arbeit ergeben sich aber auch aus rein betrieblichen Gründen Schwierigkeiten. Der Rationalisierung sind im Handwerksbetrieb enge Grenzen gesetzt. Rationalisierungsmaßnahmen in der Form von Automatisierungen steht die im Verhältnis zur Industrie schwache Finanzlage des Handwerks entgegen; andererseits bietet der

---

(124) Die Vierzigstundenwoche, a.a.O. S. 181.

handwerkliche Betrieb als arbeitsintensive Werkstätte auch wenig Gelegenheit zur Automatisierung, da es sich vorwiegend um ein Dienstleistungs- und Reparaturgewerbe handelt. Als solches ist das Handwerk in erster Linie vom Auftragseingang seiner Kundschaft abhängig. Dabei spielen Jahreszeit, Saison, Wochenende, Feiertage, schnelle Lieferfähigkeit eine Rolle; das Handwerk ist also konsumnah und daher dem Lebens- und Arbeitsrhythmus seiner Kunden eng verbunden.

Auf das Problem des Nachwuchses, dem im Handwerk deshalb besondere Bedeutung zukommt, weil hier ein Teil der Industriefacharbeiter ausgebildet wird, habe ich schon hingewiesen.

Diesen Fakten, die eine Arbeitszeitverkürzung im Handwerk erschweren, steht die Gefahr der Abwanderung der Arbeitskräfte in andere Berufe mit günstigeren Arbeitszeitbedingungen gegenüber. Dieser Gefahr kann nur durch höhere Löhne begegnet werden, die aber, sollen sie eine ausreichende Wirkung erzielen, wenigstens annähernd das Ausmaß von Lohnerhöhung plus Arbeitszeitverkürzung in anderen Branchen umfassen müßte. Für das besonders lohnintensive Handwerk wäre das aber eine untragbare Belastung. Unter diesen Bedingungen wird es durchaus möglich sein, genügend Arbeitskräfte zu engagieren, denn es gibt viele Arbeiter, die eine Lohnerhöhung einer Arbeitszeitverkürzung vorziehen. Die im gleichen Fall für die Industrie gültigen und schon erwähnten arbeitsphysiologischen Bedenken dürften im Handwerk mehr oder weniger gegenstandslos sein. Volkswirtschaftlich unerwünscht bliebe die Überwälzung der erheblichen Lohnsteigerung auf die Preise.

### Betriebe der Landwirtschaft

Für die Landwirtschaft gilt im wesentlichen das im vorstehenden Abschnitt Gesagte. Allerdings bietet die deutsche Landwirtschaft noch große Möglichkeiten hinsichtlich einer Mechanisierung der Produktion. So könnte wenigstens ein Teil der durch die Erhöhung der Landarbeiterlöhne zu erwartenden Preiserhöhung aufgefangen werden.

### Einzelhandelsbetriebe

Vergegenwärtigt man sich die besonderen Verhältnisse des Einzelhandels, so hat man stets davon auszugehen, daß Einkaufszeiten und Arbeitszeiten aller nicht im Einzelhandel Beschäftigten zeitlich verschoben sein müssen. Das bedeutet aber, daß die Einzelhandelsbetriebe ihre Öffnungszeiten noch verlängern müssen, wenn nur eine Verlagerung der Arbeitszeit

auf 5 Tage pro Woche erfolgt; es sei denn, alle Beschäftigten tätigten ihre Einkäufe am Samstag. Abgesehen davon, daß das nur bei nicht leichtverderblichen Waren überhaupt möglich wäre, ist heute bereits der Verkauf derartig stark auf den Samstag konzentriert, daß es für das Verkaufspersonal - dessen Kapazität in der übrigen Woche nur zu 37 % ausgelastet ist (125) - zu schwierig sein würde, die Käufer zufriedenstellend zu bedienen. Einer Emnid-Umfrage (126) nach dem Einkaufstag zufolge kaufen heute schon 68 % der befragten Berufstätigen (Arbeiter) ihre Kleidung am Samstag ein; bei den Angestellten und den Beamten sind es etwa die Hälfte. Nach einer Untersuchung von S c h o n e w e g (127), in die 53 Warenhausbetriebe einbezogen waren, betrug der Umsatz am Montag 13 %, um dann bis Donnerstag auf 15 %, Freitag auf 18,5 % und endlich Samstag auf 26 % anzusteigen.

Das Ergebnis der Umfrage deutet auf eine Möglichkeit hin, die Verkaufskurve etwas zu glätten. Da der Kaufboom am Samstag offenbar die Folge der Lohnzahlung am Freitag ist, wäre zu überlegen, ob man die Zahltag - jeweils nach Branchengruppen aufgeteilt - nicht auch auf die übrigen Wochentage verteilen könnte. Diese Regelung würde allerdings nur dann Erfolg haben, wenn sie von einer Verlängerung der Ladenschlußzeiten begleitet wäre. Karl K ü h n e erwähnt in diesem Zusammenhang die in den USA üblichen "night openings" (128). Eine derartige Lösung erfordert zwar die Einrichtung von zwei Schichten; angesichts der geringen Kapazitätsausnutzung des Personals von nur 37 % erscheint ein 2-Schichten-System aber als durchführbar. Durch diese Regelung könnte die effektive Arbeitszeit und Anwesenheitszeit des Verkaufspersonals auch auf 7 Stunden täglich begrenzt werden. Zur Zeit beträgt die Anwesenheitszeit - vor allem dann, wenn ein zu langer Anmarschweg zum Verbleiben im Geschäft während der Mittagspause zwingt - etwa 11 Stunden (von 8 Uhr morgens bis 19 Uhr abends). Nach Einführung einer Doppelschicht (von 8 Uhr - 15 Uhr und von 15 Uhr - 22 Uhr) betrüge die Anwesenheitszeit nur noch 7 Stunden.-

---

(125) Die Vierzigstundenwoche, a.a.O. S. 210.

(126) Die Vierzigstundenwoche, a.a.O. S. 208.

(127) Die Vierzigstundenwoche, a.a.O. S. 208.

(128) Die Vierzigstundenwoche, a.a.O. S. 216.

#### D. Schlußbetrachtung

Zum Abschluß wollen wir einen Blick auf die Erfahrungen einiger deutscher Unternehmen werfen, die die Arbeitszeit bereits auf weniger als 48 Wochenstunden verkürzt haben. Die Badische Anilin- und Sodafabrik, die in ihren Normalbetrieben die 42 1/2 Stunden/5-Tage-Woche ohne Lohnausgleich eingeführt hat, erklärt dazu: "Wir werden die Fünftagewoche beibehalten, weil sie sich in sozialer Hinsicht bewährt hat, und weil wir mit Ausbringung und Kostenverläufen durchaus zufrieden sind."

Die Klöckner-Humboldt-Deutz-Werke haben nach der Einrichtung der 45 Stunden/5-Tage-Woche die Erfahrung gemacht, daß die Elastizität der einzelnen Betriebsabteilungen bei eventuellen Arbeitsspitzen günstiger ist.

Das Siemens-Martin-Stahlwerk des Hüttenwerks Oberhausen berichtet, daß sich nach der Senkung der Arbeitszeit von 53 auf 42 Stunden mit vollem Lohnausgleich bei ausgeglichenen Kosten eine Mehrerzeugung von rd. 9 % ergeben habe. Trotz der erforderlich gewordenen Mehrbeschäftigung von 200 Arbeitern sei keine Gesamtkostensteigerung festzustellen gewesen.

Im Filialunternehmen Ecklöh wurde die 42 1/2 Stunden/5-Tage-Woche mit vollem Lohnausgleich eingeführt. Man beobachtete, daß die anfangs errechnete Personalkostensteigerung um 15 % bereits nach 9 Monaten vollkommen kompensiert war.

Arbeitszeitverkürzungen in mehr oder weniger großem Umfang in den Werken Bosch, Daimler-Benz, Ford (seit 1928 40 Std./5-Tage-Woche), Maggi, Zeiss-Ikon u.a. haben diese Erfahrungen in der Tendenz bestätigt. Man berichtet von einem Ansteigen der Arbeitsleistung pro Stunde, von einer Ausschüßminderung infolge des Rückgangs der Ermüdung, von einer Abnahme der Betriebsunfälle, der Krankmeldungen und der Sonderurlaubsgesuche. Wieweit diese Erscheinungen allerdings auch von anderen Faktoren, z.B. den betrieblichen Sozialleistungen, verstärkt wurden, läßt sich nicht mit Sicherheit sagen, da eine Trennung nicht möglich ist. Aus diesen verhältnismäßig wenigen genannten Fällen läßt sich aber - darauf muß nachdrücklich hingewiesen werden - keine allgemeingültige Regel für die gesamte Wirtschaft ableiten. Eine derartige Leistungssteigerung hängt von zu vielen innerbetrieblichen Imponderabilien und Fakten ab, von denen ich die wichtigsten schon erwähnte. Wir haben auch gesehen, daß die Arbeitszeitverkürzung in vielen Berufszweigen auf erhebliche Schwierigkeiten stößt oder gar unmöglich ist. Es sei nur an die Gewerbe und Verwaltungseinrich-

tungen erinnert, die entweder nicht lagerfähige Leistungen erbringen, wie Verkehrsbetriebe, Energielieferungsbetriebe, Beherbergungs- und Darbietungsgewerbe, Feuerwehr, Bestattungsamt, Standesamt etc., oder deren Berufs- und Arbeitsethos einer Arbeitszeitbeschränkung entgegenstehen, z.B. Krankenhäuser, Heil- und Lehrberufe, Sozialeinrichtungen und ähnliches.

In seinem im November 1956 erschienenen monatlichen Lagebericht nimmt das Bundeswirtschaftsministerium zum erstenmal zu den Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung Stellung. In der Produktionsentwicklung mache sich im Oktober die Arbeitszeitverkürzung als zusätzlich retardierender Faktor bemerkbar. Von ihr seien in erster Linie der Bergbau und die metallverarbeitende Industrie betroffen worden. Im Kohlenbergbau sei die Jahreswachstumsrate der arbeitstäglichen Förderung von 4,4 % im September auf 0,5 % im Oktober 1956 zurückgegangen. Bei den Investitionsgütern habe sich der Produktionsanstieg von 5,4 % auf 2 % verringert. Viele Unternehmer hätten es vorgezogen, eher ihr Produktionstempo zu bremsen als durch überhöhte Überstundenzahlungen die tarifliche Arbeitszeitverkürzung voll auszugleichen. Hieraus erkläre sich zum Teil, daß die Produktionsentwicklung auch in solchen Industriezweigen auffallend schwächer geworden sei, die auf Grund der Auftragslage keinen Anlaß gehabt hätten, ihre Erzeugung weniger als bisher zu erweitern. Es zeige sich also, daß die Arbeitszeitverkürzung zumindest in einigen Industriezweigen um den Preis eines geringeren Produktionszuwachses erkaufte werden müsse. Besonders in der Verbrauchsgüterwirtschaft werde versucht, eine möglichst optimale Kapazitätsauslastung eher durch die Einstellung zusätzlicher Arbeitskräfte als durch eine vermehrte Überstundenarbeit zu sichern. Diesem Umstand sei es überwiegend zuzuschreiben, daß sich die Spannungen am Arbeitsmarkt trotz der Dämpfung der Investitionskonjunktur nicht gelockert hätten. Angesichts der wenig veränderten Arbeitsmarktlage sei vorerst kaum mit einem Nachlassen des Lohnauftriebs zu rechnen. Die Tarifverhandlungen zeigten, daß sich die Forderungen nach wie vor auf einem Niveau bewegten, das den Zusammenhang mit dem Produktivitätsfortschritt längst verloren habe. (129).--

---

(129) FAZ, a.a.O., v. 27.11.1956: Die Arbeitszeitverkürzung beeinträchtigt die Produktion.



Literaturverzeichnis

- A l b r e c h t, Gerhard: Sozialpolitik, Göttingen 1955
- B r e n t a n o, Lujo: Über das Verhältnis von Arbeitslohn und Arbeitszeit zur Arbeitsleistung, 2. Aufl., Leipzig 1893
- D e n e k e: Kommentar zur AZO, München 1953
- D i e h l, Karl: Arbeitsintensität und Achtstundentag, Jena 1923
- D i e h l, Karl: Über die quantitative Meßbarkeit der Produktivität, in Wörterbuch der Volkswirtschaft, 4. Aufl., 2.Bd., Jena 1932
- F r i e d m a n n, Georges: Der Mensch in der mechanisierten Produktion, Köln 1952
- G e r f e l d t, Ewald: Sozialhygiene, Berlin 1955
- G o r e r, Geoffrey: Die Amerikaner, Hamburg 1956
- H a l l e r, K r o e b e l, S e i s c h a b u.a.: Die Vierzigstundenwoche, Darmstadt 1955
- H e r k n e r, Heinrich: Arbeitszeit, in Handwörterbuch der Staatswissenschaften, Jena 1923
- H e r t z, Paul und S e i d e l, Richard: Arbeitszeit, Arbeitslohn und Arbeitsleistung, Berlin 1923
- H i s c h e, Wilhelm: Arbeitspsychologie, Hannover 1950
- H u e c k - N i p p e r d e y: Lehrbuch des Arbeitsrechts, 5. Aufl., Bd.I Mannheim-Berlin 1954
- J ü n g e r, F.G.: Die Perfektion der Technik, Frankfurt/Main 1949
- K e l l e r - H o e r s c h e l m a n n, Adolf: Warum herzkrank? Gelnhausen-Gettenbach-Lugano 1949
- L e h m a n n, Gunther: Der Mensch und seine Arbeit, Frankfurt/M. 1942
- L e h m a n n, Gunther: Praktische Arbeitsphysiologie, Stuttgart 1953
- L e i p a r t, Theodor: Die Vierzigstundenwoche, Untersuchungen über Arbeitsmarkt, Arbeitszeit, Arbeitsertrag. Herausgeg. im Auftrag des ADGB, Berlin 1931

- L i p m a n n, Otto: Grundriß der Arbeitswissenschaft, Jena 1926
- L i p m a n n, Otto: Lehrbuch der Arbeitswissenschaft, Jena 1932
- M o e d e, Walter: Lehrbuch der Psychotechnik, I.Bd., Berlin 1930
- M u t s c h l e r, Walter: Um die Gesundheit des Industriearbeiters  
Stuttgart 1954
- P a u l s e n, Andreas: Neue Wirtschaftslehre, Berlin und Frankfurt/Main  
1954
- S t a c k e l b e r g, Heinrich v.: Arbeitszeit und Volkswirtschaft, in  
Schmollers Jahrbuch, 66. Jhrg., I.Halbbd., Berlin 1942
- T a u c h e r, Wilhelm: Beschäftigungspolitik, Wien 1954
- I L O : The International Labour Code 1939, Montreal 1941
- I L O : Yearbook of Labour Statistics, Genf 1955
- Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch der Bundesrepublik  
Deutschland, Stuttgart 1956
- A b b e, Ernst: Sozialpolitische Schriften, Jena 1906
- D e r A r b e i t g e b e r Düsseldorf: Nr. 11 vom 5.6.1955; Noch einmal  
die Vierzigstundenwoche  
vom 5.6.1956; Alexander Rüstow: Vom Sinn des Eigenheims  
vom 20.7.1956; Walter Forstmann: Die bauliche Selbsthilfe und  
ihre voraussichtliche zukünftige Entwicklung
- A l b r e c h t, K.: Wirtschaftsentwicklung und Wirtschaftspolitik in  
den USA, England, Frankreich und der Bundesrepublik.  
In Wirtschaftsdienst 32.Jhrg., Hamburg 1952
- Arbeitsring der Arbeitgeberverbände der Deutschen Chemischen Industrie:  
Zusammenstellung von Argumenten und Gegenargumenten  
a) zur Fünftagewoche  
b) zur Vierzigstundenwoche, Wiesbaden 1955
- Die Aussprache, Bonn: Fünftage-Arbeitswoche, 1955
- B a u m g a r t e n, Hans: Psychologische Untersuchung der Arbeit bei  
Lochkartenmaschinen, Diss. Braunschweig 1934

B ü h r i g, Erich: Tarif- und arbeitsrechtliche Fragen zur Verwirklichung der Fünftagewoche, in Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 5, Köln-Deutz 1955

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: Vorschläge zur Frage Arbeitszeit und Lohn, ohne Ort und Jahr

Die Arbeitszeitfrage in Deutschland, in den Schriften der VdDAeV, Heft 8, 2.Aufl., Berlin o.J.

C o e s t e r, Franz: Die Vierzigstundenwoche und ihre volkswirtschaftliche Realisierbarkeit, Untersuchung Nr.9 des Instituts für Wirtschaftspolitik an der Universität Köln, herausgeg. von A. Müller-Armack, Köln 1955

C o n c o r d i a, Berlin: Zeitschrift der Zentralstelle für Volkswohlfahrt, herausgeg. v. H.Albrecht und R.v. Erdberg, 22.Jhrg., Nr.2/3 1915: Gerhard Albrecht: Arbeit und Ermüdung nach neuen Untersuchungen von Prof. Ernst Weber

Deutsche Lebensversicherung: Jahrbuch 1955, Karlsruhe

Deutsches Industrieinstitut: Anlage zum Unternehmerbrief Nr. 17 vom 28.4.1955

Material zum Zeitgeschehen Nr. 7 vom 20.4.1955

Material zum Zeitgeschehen Nr. 18 vom 9.8.1955

D o l l, Hermann: Entwicklung und Aufgaben der Lebens- und Versicherungsmedizin, in Versicherungswissenschaftliches Archiv, Heft 4 Berlin 1955, herausgeg. von der Arbeitsgemeinschaft der Versicherungswissenschaftler an deutschen Hochschulen

D o n n e r, Wolf: Muße, Lohn und Arbeitszeit, in Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Nr. 7/8, Wiesbaden 1955

E m n i d - Institut; Bielefeld: Anlage zum Spezialdienst: Meinungspflege im Betrieb, Nr.46/55 vom 12.11.1955

Anlage zum Spezialdienst: Meinungspflege im Betrieb: Ein eindeutiges Votum, Nr. 22/54 vom 29.5.1954

K.v.Stackelberg: Die Einstellung zum Arbeitsplatz, Nr.302 1952

K.v.Stackelberg: Die Arbeit als Last, als Verdienstquelle und als Aufgabe, Nr. 30 vom 23.8.1952

E m n i d - Institut, Bielefeld: K.v.Stackelberg: Über die Einstellung zur Arbeit, Nr. 49 v. 5.12.1953

F O R F A: Briefe zur arbeitspsychologischen Information, herausgeg. vom Forschungsinstitut für Arbeitspsychologie und Personalwesen, Stiftung zur Förderung der praktischen Psychologie, Braunschweig/Düsseldorf März 1953

Deutscher Gewerkschaftsbund: Geschäftsbericht des Bundesvorstandes des DGB 1954/55, Düsseldorf

Protokoll der 2. Bundesfrauenkonferenz vom 12.-14.5.1955 in Dortmund

Gewerkschaftspost Hannover: Nr.10, Mai 1955; Kürzere Arbeitszeit rentiert sich.

G r a f, Otto: Arbeitszeitproblem und Arbeitswissenschaft in Der Betriebsberater, Heft 12 v. 30.4.1955, Heidelberg

G r a f, Otto: Erforschung der geistigen Ermüdung und nervösen Belastung über die vegetative 24 Std.-Rhythmik in Ruhe und unter Belastung, Forschungsbericht Nr. 113 des Wirtschafts- und Verkehrsministeriums Nordrhein-Westfalen, Köln-Opladen 1954/55

H e i t b a u m, Heinrich: Arbeitswissenschaftliche Argumente zur Vierzigstundenwoche, in WWI-Mitteilungen Nr. 9, Köln, September 1954

H o h l w e g e r, Erwin: Zur Fünftageweche, in Die Quelle, 5.Jhrg. Köln 1954

H u m m e l, Otto: Die Arbeitszeit, in Arbeitskunde, herausgeg. von J. Riedel, Leipzig-Berlin 1925

I F O - Institut: Wirtschaftskonjunktur, Heft 4, Teil 1, München 1954

K i e s l i c h, Günter: Freizeitgestaltung in einer Industriestadt, herausgeg. von Walter Hagemann, Institut für Publizistik der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster, 1956

Lebensversicherungsmedizin, Karlsruhe: Heft 4/1956: Günther Dotzauer/Werner Naeve: Der Panoramawandel des akuten Coronartodes

R i c h t e r, Lutz: Arbeitszeit, in Das Recht der deutschen Arbeit, Heft 13, München 1934

- R i c h t e r, W.: Leistungssteigerung in der Blankschraubenfabrikation durch Einfügen von Zwangspausen, in Zeitschrift für Industrielle Psychotechnik, 8.Jhrg., 1931, herausgeg. von H.Spreng, Zürich/Leipzig
- S c h a r n o w s k i, Ernst: Vierjahresplan für die Arbeitszeitverkürzung, in Sozialer Fortschritt, Heft 11, 1954, Berlin-München
- S c h a y e r, Konrad: Wege zur Verwirklichung der Vierzigstundenwoche, in Gewerkschaftliche Monatshefte, Heft 2 1955, Köln-Deutz
- S c h a y e r, Konrad: Zur Problematik der Vierzigstundenwoche in Gewerkschaftliche Monatshefte 1/1955 Köln-Deutz
- S c h u l e r, F.: Der Normalarbeitstag in seinen Wirkungen auf die Produktion, Archiv für soziale Gesetzgebung und Statistik, herausgeg. von Heinrich Bram, IV.Bd., 1.Heft, Berlin 1891
- Senator für Arbeit und Sozialwesen, Berlin: Aufklärungsblätter für Arbeitsschutz: Erfahrungen mit der Vierzigstundenwoche, Nr. 57 Mai 1955
- Denkschrift: Probleme der Fünftageweche, ohne Jahr
- S p a e t h e n, Rolf: DAG zur Vierzigstundenwoche, in Die Mitbestimmung, Heft 2, 1955, Hamburg
- S w e e r t s - S p o r c k, Peter: Vierzigstundenwoche als Rationalisierungspeitsche? in Der Volkswirt, Nr.20 v. 21.5.1955, Frankfurt/M.
- W a r n i n g, Herbert: Fünftageweche - ein Gebot der Hygiene, in Soziale Sicherheit, Heft 12, Köln 1955
- W e b e r, Max: Zur Psychophysik der industriellen Arbeit, in Archiv für Sozialwissenschaften und Sozialpolitik, XXVIII.Bd., Heft 1, Tübingen 1909
- W e l l e r s h o f f, Dieter: Die Eroberung der Arbeit, in Deutsche Studentenzeitung, Bonn o.J.
- W W I - Mitteilungen: Die Überstunden in verschiedenen Industriezweigen, 7. Jhrg. Köln 1954
- Z i m m e r l i n, M.: Die vernunftmäßige Gestaltung der Arbeit in Psychotechnik, herausgeg. von H. Spreng, Zürich-Leipzig 1935
- Deutsche Zeitung und Wirtschaftszeitung Stuttgart: Die Vierzigstundenwoche braucht noch Zeit vom 15.6.1955

Deutsche Zeitung und Wirtschaftszeitung Stuttgart: Voraussetzungen einer Vierzigstundenwoche vom 10.8.1955

Die Welt, Hamburg: Ernst Schuster: Entscheidend ist die Steigerung der Produktivität, vom 27.8.1955

Fünftageweche für Schulkinder stößt auf Schwierigkeiten, vom 28.5.1956

Frankfurter Allgemeine Zeitung, Frankfurt/Main: Agartz redivivus, vom 14.4.1956

Friedrich A. Wagner: Die Wirtschaft und die Wissenschaft, vom 1/2.5.1956

Fünf Forderungen des Gewerkschaftsbundes vom 28.4.1955

Hans Ilau: Produktivität in der Lohnpolitik vom 16.6.1955

Ernst Günther Vetter: Sind vierzig Stunden genug? vom 26.5.1955

Die Arbeitszeitverkürzung beeinträchtigt die Produktivität, vom 27.11.1956

Handelsblatt Düsseldorf: Herbert Gross: Fünftagearbeit - ein neuer Lebensstil, vom 26.4.1954

Hans Seischab: Vierzigstundenwoche - Sinn oder Unsinn, vom 18.5.1955

Industriekurier Düsseldorf: Meistens wird an 6 Tagen gearbeitet, vom 21.8.1954

Nur 1 % führte Vierzigstundenwoche ein, vom 7.12.1954

Manchester Guardian, Manchester: The Canker of Overtime, vom 25.10.1954

Neues Vaterland Stuttgart: Vierzigstundenwoche so oder so, vom 28.5.1954

Den Herren Professoren Dr. Gerhard Albrecht und Dr. Karl Brandt  
erlaube ich mir für die freundliche Überlassung des Themas und die  
verständnisvolle Beratung beim Aufbau der vorliegenden Arbeit meinen  
ergebensten Dank zu sagen.



## Lebenslauf

Am 22.2.1932 wurde ich als Sohn des Oberingenieurs Wilhelm Heveker und seiner Ehefrau Else, geb. Leihener in Kassel-Wilhelmshöhe geboren.

Von 1938 bis 1942 besuchte ich die Volksschule in Kassel-Wilhelmshöhe, anschließend mit kriegsbedingten Unterbrechungen die Paul v. Hindenburg-Schule (nach 1945 RG I), Realgymnasium für Jungen. 1952 bestand ich an dieser Schule das Abitur. Mein rechts- und staatswissenschaftliches Studium begann ich im Sommersemester 1952 an der Frankfurter Universität, um es mit Beginn des Wintersemesters 1952/53 an der Universität in Marburg/Lahn fortzusetzen.

Am 21.12.1955 bestand ich dort die Diplomprüfung für Volkswirte. Die mündliche Doktorprüfung legte ich an der gleichen Universität am 27.7.1957 ab. -





